Evaluation des aides à l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale

Rapport final | 30 mars 2023

A la demande du

Service public régional de Bruxelles
Bruxelles Economie et Emploi
Service Emploi

Cette étude a été menée par :

Dr. Marie Antoine
Dr. Olivier Brolis
Eduardo Salvador
Daphné Valsamis

Rue Joseph II, 40, B1
1000 Bruxelles

T: +32 2 282 17 10
info@ideaconsult.be

www.ideaconsult.be

IDEA CONSULT thinking ahead
member of IDEAGROUP

Table des matières

1 / Introduction 4

1.1. Le contexte de l'évaluation 4

1.2. Les objectifs de l'évaluation 6

1.3. La structure du rapport 7

2 / Description des différentes mesures à l'emploi évaluées 8

2.1. Introduction 8

2.2. Activa.brussels et l'incitant à la formation 8

2.3. Prime Phœnix 12

2.4. Stage First 15

2.5. Aide à l'emploi indépendant 18

2.6. Prime Tuteur et Prime Jeune en alternance 22

2.7. Réduction de cotisations sociales 57+ 26

2.8. Programmes de transition professionnelle de la fédération Wallonie-Bruxelles 27

2.9. Prime d'insertion 29

3 / L'utilisation des mesures à l'emploi évaluées 32

3.1. Introduction 32

3.2. L'évolution du nombre d'individus bénéficiaires des mesures à l'emploi 32

3.3. L'évolution du nombre d'entreprises bénéficiaires des mesures à l'emploi 43

4 / Le profil des bénéficiaires des mesures à l'emploi évaluées 52

4.1. Introduction 52

4.2. Le profil des individus bénéficiaires des mesures à l'emploi 52
4.3. Le profil des entreprises bénéficiaires des mesures à l'emploi 62

5 / La connaissance et l'accès aux différentes mesures à l'emploi évaluées 69
5.1. Introduction 69
5.2. Le niveau de connaissance des mesures à l'emploi 69
5.3. Les canaux d'informations concernant les mesures à l'emploi 72
5.4. Les raisons de non-mobilisation des mesures à l'emploi de la part d'employeurs 74
5.5. L'accès aux mesures à l'emploi pour les demandeurs d'emploi 77

6 / La satisfaction concernant les différentes mesures à l'emploi évaluées 78
6.1. Introduction 78
6.2. Le niveau de satisfaction global des mesures à l'emploi 78
6.3. Le niveau de satisfaction par mesure 80

7 / Les conditions de travail des différentes mesures à l'emploi évaluées 94
7.1. Introduction 94
7.2. La satisfaction des individus bénéficiaires quant à l'emploi ou le stage occupé dans le cadre d'une mesure à l'emploi 94
7.3. L'égalité de traitement des individus bénéficiaires d'une mesure à l'emploi 96
7.4. Les tâches de travail des individus bénéficiaires dans le cadre d'une mesure à l'emploi 97
7.5. L'encadrement des individus bénéficiaires dans le cadre d'une mesure à l'emploi 98
7.6. La formation des individus bénéficiaires dans le cadre d'une mesure à l'emploi 100

8 / L'impact des différentes mesures à l'emploi évaluées 102
8.1. Introduction 102
8.2. Le taux de remise à l'emploi après la fin des mesures 102
8.3. L'impact qualitatif des mesures à l'emploi sur base des résultats d'enquêtes 109
8.4. L'effet d'aubaine des mesures à l'emploi évaluées 121

9 / Une analyse budgétaire des différentes mesures à l'emploi évaluées 124
9.1. Introduction 124
9.2. Analyse du coût des différentes mesures 124
9.3. Analyse des effets de retour des différentes mesures 127

10 / Conclusions et recommandations 128

10.1. Introduction 128
10.2. Principaux constats et conclusion générale 128
10.3. Principales recommandations 137

ANNEXES 143

A.1 / Annexe méthodologique 144

A.2 / Tableaux et figures supplémentaires 151

2.1 Utilisation et bénéficiaires des différentes mesures à l'emploi 151
2.2 Connaissance et accès aux différentes mesures à l'emploi 167
2.3 Les conditions de travail des différentes mesures à l'emploi évaluées 176
2.4 L'impact des différentes mesures à l'emploi évaluées 179

1 / Introduction

1.1. Le contexte de l'évaluation

Le défi bruxellois de l'inclusion des chercheurs d'emploi : en 2021, 88 780 personnes étaient inscrites comme chercheuses d'emploi en Région bruxelloise

Malgré une évolution positive encourageante du taux de chômage ces dernières années, la Région bruxelloise continue d'enregistrer le taux de chômage le plus élevé du pays : en 2021, il y était de 15,5%. Ce sont 88 780 bruxellois et bruxelloises qui sont confrontés à ce défi de l'insertion professionnelle. Ce défi s'explique, notamment, en raison des particularités du territoire bruxellois, de son tissu économique et de sa population, dont :

1. **Une démographie en forte croissance et en rajeunissement** impliquant la nécessité pour la Région bruxelloise de créer davantage d'emplois (que les deux autres régions) pour absorber cet essor démographique. En effet, la croissance de la population est telle que les sorties du marché du travail ne sont pas suffisantes pour absorber les entrées[1] ;
2. **Le paradoxe du marché du travail bruxellois** caractérisé par une forte demande pour des profils hautement qualifiés, alors que les profils disponibles sont majoritairement peu qualifiés, créant une inadéquation entre les compétences disponibles sur le marché du travail et les emplois à pouvoir[2].

Ce défi de l'insertion professionnelle ne touche pas les différents chercheurs d'emploi de la même manière. En effet, certains groupes sociaux sont davantage exposés au chômage et à l'exclusion socio-économique. Ces groupes à risque sont, notamment[3] :

- Les chercheurs d'emploi infra-qualifiés : 27,7% des personnes faiblement qualifiées étaient au chômage en 2021 en Région bruxelloise [4] ;
- Les chercheurs d'emploi ayant une inactivité supérieure à 24 mois ;
- Les chercheurs d'emploi de nationalité étrangère : 26,3 % des ressortissants hors Union européenne étaient au chômage en 2021 en Région bruxelloise[5] ;
- Les jeunes : 30,8% des jeunes de moins de 24 ans étaient au chômage en 2021 en Région bruxelloise[6];
- Les chercheurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus.

Il est toutefois important de noter que **l'évolution des chiffres du chômage en Région bruxelloise est particulièrement encourageante ces dernières années.** Depuis 2013, la Région connaissait chaque année une diminution forte de son taux de chômage, tout particulièrement au sein du groupe des jeunes (entre 2013 et 2019, le taux de chômage a baissé de 10,7 points de pourcentage pour ce groupe)[7]. Cette évolution encourageante a, toutefois, été mise à l'arrêt en 2020 suite de la **crise sanitaire de la Covid-19** qui a davantage touché deux groupes à risque, à savoir les jeunes et les personnes faiblement qualifiées[8].

---

[1] Perspectives démographiques 2018-2070, Bureau Fédéral du Plan et Statbel.
[2] view.brussels, Etat des lieux le marché de l'emploi en région de Bruxelles-Capitale : rapport 2021.
[3] *Idem.*
[4] Banque Nationale de Belgique. (s. d.). *Taux de chômage par âge, sexe, niveau d'éducation et nationalité.* nbb.be. https://www.nbb.be/fr/publications-et-recherche/evolutions-statistiques-de-lemploi/marche-du-travail/taux-de-chomage-par-0
[5] *Idem.*
[6] *Ibidem.*
[7] view.brussels sur base des données du SPF Économie-DGSIE (EFT).
[8] view.brussels, L'impact de la crise du coronavirus sur le marché de l'emploi bruxellois, 2021.

L'interpellation européenne au travers des recommandations du Semestre européen

L'Europe, à plusieurs reprises, à formuler des recommandations à la Belgique pour l'inciter à répondre à ces défis en matière d'emploi.

Lors du **Semestre européen 2019**, les priorités suivantes étaient identifiées pour la Belgique :

- L'amélioration de l'accès à l'emploi, l'évaluation et l'anticipation des besoins de compétences, et un soutien face aux enjeux de l'adéquation aux besoins du marché du travail, des transitions et de la mobilité ;
- La promotion d'une éducation et d'une formation inclusives et de qualité, ainsi que la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie ;
- Le renforcement de l'inclusion active, de développement de l'accès aux services, notamment aux soins de santé et aux soins de longue durée, et de promotion de l'intégration socio-économique des ressortissants de pays tiers par des mesures intégrées.

Ultérieurement, dans le **Semestre européen 2020**, la Commission Européenne a par ailleurs identifié plusieurs mesures de relance pour la période 2020-2021 afin de faire face à la crise de la Covid-19, à savoir :

- Prendre toutes les mesures nécessaires pour lutter efficacement contre la pandémie, soutenir l'économie et favoriser la reprise qui s'ensuit ;
- Atténuer l'impact de la crise sur l'emploi et la société, notamment en favorisant des mesures actives efficaces sur le marché du travail et en encourageant le développement des compétences ;
- Soutenir les petites et moyennes entreprises et les travailleur.euse.s indépendant.e.s et améliorer l'environnement des entreprises.

Plus récemment, dans le **Semestre européen 2022**, la Commission Européenne a recommandé à la Belgique de :

- Remédier aux pénuries de main-d'œuvre et à l'inadéquation des compétences, notamment en améliorant les performances et le caractère inclusif du système d'éducation et de formation, en améliorant la qualité et l'adéquation au marché du travail de l'enseignement et de la formation professionnels et en développant des parcours professionnels et une formation plus flexibles et attrayants pour les enseignants.

La Région bruxelloise déploie plusieurs stratégies en réponse à ses défis en matière d'emploi

En réponse à ce contexte et les importants défis notamment en matière d'emploi bruxellois, le Gouvernement bruxellois a adopté plusieurs stratégies.

La **Stratégie Go4Brussels 2030** vise, entre autres, à (i) soutenir l'économie dans les domaines porteurs d'emploi de qualité pour les bruxellois.e.s, (ii) poursuivre la garantie pour la jeunesse, et (iii) garantir l'accès à un emploi stable et durable pour tous. Au service de ces objectifs, plusieurs chantiers doivent être déployés dont le soutien aux stages en entreprise, le développement de moyens d'inclusion des chercheurs d'emploi éloignés du marché du travail, le monitoring de la qualité de l'emploi, etc.

Outre cette Stratégie, **l'accord du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale 2019-2024** est également porteur d'ambitions en matière d'emploi puisqu'il vise notamment à poursuivre l'accès à un emploi stable et durable pour tous, l'égalité des droits et un enseignement accessible et adapté aux réalités bruxelloises.

Les politiques régionales d'emploi ont donc une importance majeure pour répondre aux défis que connaît la Région en matière d'emploi, et pour répondre aux recommandations faites à la Belgique par l'Europe.

1.2. Les objectifs de l'évaluation

L'analyse des recommandations issues de l'évaluation des aides à l'emploi est un des chantiers de la Stratégie Go4Brussels 2030

Dans le cadre de la Stratégie 2030 GO4Brussels et plus particulièrement de l'objectif 2.2. « *Garantir l'accès à un emploi stable et de qualité pour tous* », Bruxelles Economie et Emploi et Actiris en collaboration avec les partenaires sociaux souhaitent **évaluer la performance de la politique d'activation et de divers dispositifs d'aide à l'emploi**. La présente mission s'inscrit dans cet objectif et vise à évaluer plus spécifiquement la pertinence, la cohérence, la qualité de mise en œuvre et de suivi, l'efficience, l'efficacité et les impacts générés par chaque dispositif d'aide à l'emploi.

En outre, l'objectif de l'étude est de formuler des recommandations afin de bonifier cet ensemble de dispositifs d'aide à l'emploi et de maximiser les impacts positifs qu'ils génèrent sur les chercheurs d'emplois bruxellois les plus éloignés du marché du travail.

1.3. La structure du rapport

Après ce premier chapitre introductif, ce rapport est structuré de la manière suivante :

- Le deuxième chapitre de ce rapport **décrit l'ensemble des mesures évaluées.** Nous y présentons brièvement les objectifs, les publics cibles et le fonctionnement des mesures.
- Le troisième chapitre analyse **l'utilisation des mesures**, à travers principalement des données administratives du nombre d'individus et des entreprises bénéficiaires.
- Le quatrième chapitre présente **le profil des bénéficiaires des mesures**, à savoir les individus et les entreprises bénéficiaires.
- Le cinquième chapitre s'intéresse à la **connaissance et l'accès aux différentes mesures à l'emploi** des individus et entreprises, à travers principalement des résultats d'enquêtes.
- Le sixième chapitre porte sur la **satisfaction des individus et entreprises concernant les différentes mesures à l'emploi évaluées**, à travers des résultats d'enquêtes.
- Le septième chapitre présente les **conditions de travail dans les emplois et stages occupés** dans le cadre des différentes mesures à l'emploi évaluées, par le biais des résultats d'enquêtes.
- Le huitième chapitre analyse **l'impact des différentes mesures à l'emploi évaluées**, par le biais des résultats d'enquêtes et des données administratives.
- Le neuvième chapitre présente une **analyse budgétaire des différentes mesures à l'emploi évaluées**.
- Enfin, le dernier chapitre reprend nos **principales conclusions et recommandations.**
- Dans les annexes, **la méthodologie de cette évaluation ainsi que plusieurs graphes et tableaux supplémentaires** sont repris en guise d'information additionnelle.

2 / Description des différentes mesures à l'emploi évaluées

2.1. Introduction

Dans ce chapitre, nous décrivons chacune des huit mesures évaluées dans ce rapport. Nous y détaillons les **objectifs, le public cible et le fonctionnement** des différentes mesures. Ce chapitre se base sur la documentation disponible sur ces mesures mais également sur les informations collectées lors des différents entretiens avec les gestionnaires des mesures afin de comprendre au mieux leur fonctionnement. Lorsque cela s'avère pertinent, nous comparons également la mesure aux **mesures similaires existantes en Flandre et en Wallonie**.

2.2. Activa.brussels et l'incitant à la formation

À la suite de la 6ème réforme de l'Etat, le « Plan activa.brussels » fédéral a été régionalisé en 2017. La Région bruxelloise (tout comme la Région flamande) l'a conservé en en faisant la mesure « activa.brussels », entrée en vigueur le 1er octobre 2017. La mesure activa.brussels et le dispositif d'incitant à la formation sont réglementés dans l'arrêté du 14 septembre 2017 relatif aux mesures d'activation des demandeurs d'emploi[9].

2.2.1 Objectifs des mesures

La **mesure activa.brussels** a pour objectif d'améliorer l'accès à l'emploi des chercheurs d'emploi bruxellois en réduisant le coût à l'embauche des personnes porteuses de l'attestation activa.brussels. Elle bénéficie donc tant au chercheur d'emploi qu'à l'employeur. En outre, la mesure activa.brussels « aptitude réduite » existe également pour les chercheurs d'emploi présentant une diminution de leurs aptitudes.

L'incitant à la formation a pour objectif de compenser les coûts de formation que l'employeur réalise pour former un jeune travailleur infraqualifié. Cet incitant à la formation est donc un volet complémentaire de la mesure activa.brussels.

2.2.2 Public cible des mesures et conditions d'octroi

Conditions d'accès pour les individus bénéficiaires

La mesure **activa.brussels** s'adresse aux **chercheurs d'emploi domiciliés en Région bruxelloise, inscrits comme chercheur d'emploi chez Actiris depuis au moins 312 jours au cours des 18 mois précédant l'embauche** (sauf exceptions[10]). Pour bénéficier de la mesure, le chercheur d'emploi doit être engagé minimum à mi-temps pour une durée de minimum 6 mois.

La mesure activa.brussels « aptitude réduite » s'adresse, quant à elle, aux chercheurs d'emploi bruxellois inscrits comme chercheur d'emploi depuis au moins 1 jour et présentant une aptitude réduite attestée[11]. Dans le cadre de cette mesure, le chercheur d'emploi doit être engagé pour au moins un tiers d'emploi.

[9] Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 14 septembre 2017 relatif aux mesures d'activation des demandeurs d'emploi.

[10] La période de 312 jours d'inscription comme chercheur d'emploi n'est pas exigée dans une série de conditions, à savoir si le candidat a moins de 30 ans et ne possède pas le CESS ; est âgé de plus de 57 ans ; a terminé un contrat d'insertion, un article 60 ou 61, un contrat de travail ECOSOC ou un contrat dans le cadre du dispositif d'emploi formatif pour jeunes ; a été, pendant au moins 6 mois, par un Stage First ou un FPIE ; a réussi une formation professionnalisante, un titre de validation des compétences, ou une formation en alternance ; a été licencié suite à la suppression d'un poste ACS ; a été victime d'une faillite ou d'un licenciement pour restructuration/liquidation ; a une aptitude réduite.

[11] Il s'agit des chercheurs d'emploi remplissant les conditions pour être bénéficiaires d'une allocation de remplacement de revenus ou une allocation d'intégration ; des chercheurs d'emploi qui étaient occupés dans une entreprise de travail adapté, un atelier social ou une « maatwerkbedrijf » ; des

Concernant l'incitant à la formation, celui-ci s'adresse aux **chercheurs d'emploi porteurs d'une attestation activa.brussels, ayant moins de 30 ans, et ne possédant pas le CESS.** Par ailleurs, afin de pouvoir bénéficier de cet incitant, le chercheur d'emploi doit être engagé à temps plein pour une durée indéterminée. Enfin, depuis le 1er octobre 2019, il est requis que la formation soit dispensée par un prestataire reconnu ou agréé par une autorité compétente en matière de formation, formation professionnelle ou d'enseignement.

Le tableau ci-dessous synthétise les conditions d'accès pour le public cible.

Tableau 1 : Les conditions d'accès à activa.brussels, activa.brussels « aptitude réduite » et l'incitant à la formation

activa.brussels	activa.brussels « aptitude réduite »	Incitant à la formation
▸ Être domicilié en Région bruxelloise ▸ Être inscrit comme chercheur d'emploi auprès d'Actiris ▸ Prouver 312 jours d'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé (ou assimilé) dans une période référence de 18 mois précédant la date de demande ou la veille de sa date d'engagement ▸ Être engagé sous contrat de travail, au minimum à mi-temps et pour une période de minimum 6 mois (à l'exception des contrats d'intérim, d'insertion et des contrats de remplacement)	▸ Être domicilié en Région bruxelloise ▸ Être inscrit comme chercheur d'emploi auprès d'Actiris ▸ Prouver 1 jour d'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé (ou assimilé) le jour de sa date de demande ou la veille de sa date d'engagement ▸ Prouver son aptitude réduite ▸ Être engagé sous contrat de travail, au minimum à tiers-temps	▸ Être détenteur d'une attestation activa.brussels ▸ Avoir moins de 30 ans ▸ Ne pas détenir le CESS ▸ Être engagé sous contrat de travail, à temps plein et à durée indéterminée ▸ Suivre une formation auprès d'un organisme de formation agréé ou reconnu

Conditions d'accès pour les entreprises

La mesure activa.brussels et, par extension, l'incitant à la formation visent à encourager l'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi. À ce titre, elle est « portative », c'est-à-dire que l'attestation est détenue par le chercheur d'emploi bruxellois qui peut l'utiliser auprès d'un employeur, que celui-ci soit situé en Région bruxelloise ou non. Ainsi, **tous les employeurs du secteur privé**, qu'ils soient à Bruxelles, en Flandre ou en Wallonie, peuvent bénéficier de l'activa.brussels. En ce qui concerne le **secteur public**, seulement les catégories d'employeurs reprises ci-dessous pourront bénéficier de la mesure lorsqu'ils engagent des travailleurs contractuels :

- les entreprises publiques autonomes ;
- les institutions publiques de crédit ;
- les sociétés publiques de transport des personnes ;
- les bureaux publics d'intérim ;
- les provinces ;
- les communes ;
- les CPAS ;
- les établissements d'enseignement, mais uniquement pour leur personnel contractuel d'entretien, administratif et de service (pas le personnel enseignant).

chercheurs d'emploi ayant droit aux allocations familiales majorées sur base d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66% ; des chercheurs d'emploi en possession d'une attestation du SPF Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux ; des chercheurs d'emploi admis au service Phare ou VAPH ; et des chercheurs d'emploi ayant une inaptitude permanente au travail de 33% au moins reconnue par un médecin agréé de l'ONEM.

2.2.3 Fonctionnement des mesures

Montant de financement

activa.brussels repose uniquement sur une **allocation d'activation** et non plus sur une réduction des cotisations patronales comme c'était le cas par le passé.

En ce qui concerne **activa.brussels**, l'allocation s'élève à un montant global de 15 900 euros étalé sur 30 mois selon la répartition suivante : 350 euros par mois durant les 6 premiers mois ; 800 euros par mois durant les 12 mois suivants ; et 350 euros par mois durant les 12 mois suivants.

Dans le cadre **d'activa.brussels « aptitude réduite »,** l'allocation est plus élevée et plus longue. En effet, le montant global est de 23 400 euros étalé sur 36 mois comme selon la répartition suivante : 750 euros par mois durant les 12 premiers mois, et 600 euros par mois durant les 24 mois suivants.

Il est important de noter que le montant de l'allocation est adapté proportionnellement en cas de temps partiel.

Concernant l'incitant à la formation, le montant financier est de maximum 5 000 euros. Ce montant sera accordé durant la période d'octroi de l'allocation activa.brussels.

Les montants de l'allocation d'activation prévus mensuellement sont synthétisés dans le tableau suivant.

Tableau 2 : Montants de l'allocation d'activa.brussels, activa.brussels « aptitude réduite » et de l'incitant à la formation – Montant valable pour un temps plein et à proratiser en fonction du temps de travail

activa.brussels	activa.brussels « aptitude réduite »	Incitant à la formation
▶ 350 € pour les 6 premiers mois ▶ 800 € pour les 12 mois suivants ▶ 350 € pour les 12 derniers mois	▶ 750 € lors des 12 premiers mois ▶ 600 € lors des 24 mois suivants	▶ 5 000 euros maximum au cours de la période d'octroi de l'allocation (30 ou 36 mois)
Montant total = 15 900 euros	**Montant total = 23 400 euros**	**Montant total = 5 000 euros**

La procédure avant l'engagement

activa.brussels étant une attestation portée par le chercheur d'emploi, c'est ce dernier qui doit réaliser les premières démarches pour son obtention. Ainsi, les demandeurs d'emploi peuvent trouver le formulaire de demande sur le site web d'Actiris, dans une antenne d'Actiris ou directement auprès des conseillers de la permanence activa.brussels. Le formulaire peut être ensuite envoyé par courrier ou e-mail ou encore déposé dans les antennes ou directement à la permanence activa.brussels.

La procédure après l'engagement

Une fois engagé, pour bénéficier de l'allocation, le travailleur doit introduire dans les 4 mois qui suivent le mois du début de son occupation, une demande d'allocation à son organisme de paiement (Capac ou syndicat). C'est également à cet organisme qu'il remet une copie de son contrat de travail lors de sa première demande d'allocation.

De son côté, l'employeur doit remplir une déclaration électronique, au plus tôt le 1er jour du mois qui suit le mois durant lequel le travailleur était occupé. Une copie doit être remise au travailleur.

L'ONEM vérifie les conditions de contrat (un contrat de minimum 6 mois à mi-temps) et de résidence (domicile en Région de Bruxelles-Capitale). Ensuite, après vérification, cet organisme octroie les allocations payées par l'organisme de paiement en charge du dossier (et calculées sur base de la déclaration électronique transmise par l'employeur). Cette allocation est payée au chercheur d'emploi. L'ONEM informe l'employeur que le travailleur

bénéficie effectivement de l'allocation de telle sorte que l'employeur puisse déduire l'allocation de la rémunération nette à payer.

La procédure durant la formation

Concernant l'incitant à la formation, la demande doit être introduite par l'employeur auprès d'Actiris en déposant les documents suivants :

- Le formulaire de demande entièrement complété et signé ;
- Une copie du contrat de travail du travailleur en question ;
- Un descriptif de la formation à suivre délivrée par l'opérateur de formation ;
- Une attestation de reconnaissance ou d'agrément de l'opérateur de la formation.

Lorsqu'Actiris reçoit les documents et que les conditions d'octroi ont été vérifiées et validées, l'employeur est informé de la décision de l'organisme dans les 20 jours ouvrables après la réception de la demande. Si celle-ci est positive, la prime de financement sera octroyée à l'employeur pour autant que celui-ci en fasse la demande à Actiris au plus tard deux mois après la fin de la formation suivie par le travailleur. Après relecture du dossier et validation de la demande, l'intervention financière sera versée par Actiris au maximum dans les 2 mois suivants l'introduction de la demande de paiement.

2.2.4 Mesures équivalentes dans les autres régions

En Région wallonne : le plan activa.brussels remplacé par le système « Impulsion »

Depuis le 1er juillet 2017, la Région wallonne a introduit un nouveau système replaçant le plan activa.brussels. Ce système, appelé « Impulsion » se présente sous deux types de plans :

- **Impulsion 12 mois + :** il s'agit d'une allocation de travail d'une durée de 2 ans maximum, qui s'adresse aux demandeurs d'emploi inoccupés depuis au moins 12 mois et résidant en Région wallonne. Les employeurs peuvent déduire cette allocation du salaire net du travailleur.

  Le montant de l'allocation est dégressif : 500 euros les 12 premiers mois, 250 euros du 13ème au 18ème mois, et 125 euros du 19ème au 24ème mois.

- **Impulsion – 25 ans :** il s'agit d'une aide d'une durée de 3 ans maximum, qui s'adresse aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans inoccupés depuis au moins 6 mois, résidant en Région flamande et ne possédant pas de diplôme supérieur à celui de l'enseignement secondaire supérieur. Les employeurs peuvent déduire cette allocation du salaire net du travailleur.

  Le montant de l'allocation est dégressif : 500 euros les 24 premiers mois, 250 euros du 25ème au 30ème mois, et 125 euros du 31ème au 36ème mois.

Dans le cadre du Plan de relance et de reconstruction de la Wallonie, le Gouvernement wallon a décidé d'octroyer un complément aux entreprises d'une montant de 100 euros pour un temps plein par mois durant toute l'année 2022. Ce complément est valide pour les deux plans Impulsion mais n'est pas cumulable si le travailleur Impulsion bénéficie par ailleurs de l'aide Tremplin 24 mois +.

En Région flamande : une prime pour les employeurs qui engagent des chômeurs de longue durée

Depuis le 1er janvier 2020, les employeurs de la Région flamande peuvent prétendre à l'obtention d'une prime pour l'engagement de chercheurs d'emploi de longue durée. Pour ce faire, le chercheur d'emploi doit être inscrit comme chômeur complet au VDAB depuis au moins deux ans et avoir entre 25 et 58 ans. Le chercheur d'emploi doit être engagé pour une durée d'au moins trois mois.

La prime est composée de deux tranches versées aux employeurs :

- Un premier versement de 1.250 euros après une occupation à temps plein de trois mois ;
- Un second versement tranche de 3000 euros après une occupation à temps plein de douze mois.

Si l'emploi n'est pas à temps plein, la prime est alors calculée en fonction du taux d'emploi. Si l'engagement est de moins de 30%, aucune prime n'est obtenue. Pour un engagement d'un moins 80%, la prime est intégrale. Pour un engagement entre 30% et 80%, la prime est de 750 euros et 1800 euros (respectivement pour le premier et le second versement).

2.3. Prime Phœnix

La prime Phœnix.brussels a été mise en place afin de diminuer l'impact des conséquences néfastes de la crise sanitaire sur l'emploi. Il s'agit d'une prime versée à l'employeur pour l'aider à embaucher de nouveaux chercheurs d'emplois fortement impactés par la crise. Cette prime est accessible pour les contrats signés entre le 1er janvier 2021 et le 30 septembre 2022 avec une entrée en service au plus tard le 1er octobre 2022.

2.3.1 Objectifs de la mesure

L'objectif premier de la prime Phœnix est de réinstaurer une dynamique positive sur le marché de l'emploi tant pour les employeurs en manque de personnel que pour les chercheurs d'emplois fragilisés par la crise. Par exemple, il s'agit de permettre la (re)mise à l'emploi de chercheurs d'emploi dont les activités ont été arrêtées brutalement à cause de la crise sanitaire ou impactées négativement par elle. Il s'agit donc d'une aide de relance à l'embauche visant à réduire l'impact du chômage.

2.3.2 Public cible et conditions d'octroi

Conditions d'accès pour les individus bénéficiaires

Plusieurs conditions doivent être remplies par le chercheur d'emploi pour que l'employeur puisse prétendre à la prime Phœnix :

- Le chercheur d'emploi doit être engagé sous contrat à temps plein ou à mi-temps au minimum, pour une durée indéterminée ou au minimum pour une durée de 6 mois (1 mois pour l'attestation phoenix.brussels « Artiste »), signé entre le 1er janvier 2021 et le 30 septembre 2022, au plus tard.
- Le demandeur d'emploi inoccupé doit être domicilié en Région de Bruxelles-Capitale.
- Le demandeur d'emploi ne doit plus être soumis à l'obligation scolaire.
- Le demandeur d'emploi ne doit pas avoir atteint l'âge légal de la pension et, soit, avoir procédé à une première inscription ou une réinscription comme chercheur d'emploi inoccupé auprès d'Actiris entre le 1er avril 2020 et le 30 juin 2022 suite à la perte d'un emploi pour les primes phoenix.brussels « 800 » et « 500 », soit être inscrit comme chercheur d'emploi inoccupé auprès d'Actiris pour la prime phoenix.brussels « Artiste ».

- Les personnes de 30 ans ou plus qui possèdent un diplôme ou certificat supérieur au CESS et qui n'ont pas le statut d'artiste ne peuvent bénéficier de cette mesure.

Conditions d'accès pour les entreprises

Cette prime peut être accordée à tous les employeurs du secteur privé et certaines catégories d'employeurs du secteur public lorsqu'ils engagent des travailleurs bruxellois récemment inscrits chez Actiris et/ou licenciés suite à la crise sanitaire. Ils peuvent se situer dans les trois régions. Les employeurs du secteur public pouvant bénéficier de la prime Phœnix sont les suivants[12] :

- les entreprises publiques autonomes,
- les institutions publiques de crédit,
- les sociétés publiques de transport des personnes,
- les bureaux publics d'intérim,
- les provinces,
- les communes,
- les CPAS,
- les organismes d'intérêt public de type B qui poursuivent des missions de service public à caractère culturel,
- les établissements d'enseignement, mais uniquement pour leur personnel contractuel d'entretien, administratif et de service (pas le personnel enseignant ni académique ou scientifique).

2.3.3 Fonctionnement de la mesure

Le montant des financements

L'employeur peut bénéficier d'une prime (pour une durée maximale de 6 mois) après payement du salaire si le chercheur d'emploi dispose d'une des trois attestations suivantes :

- phoenix.brussels « 800 » : maximum 800€ par mois si le chercheur d'emploi ne possède pas de diplôme supérieur au CESS ;
- phoenix.brussels « 500 » : maximum 500€ par mois si le chercheur d'emploi est âgé de moins de 30 ans et qu'il dispose d'un diplôme ou certificat supérieur au CESS ;
- phoenix.brussels « Artiste » : maximum 500€ par mois si le chercheur d'emploi a effectué au moins une prestation de travail en tant qu'artiste, déclarée auprès de l'ONSS (code ONSS 046) dans les 8 trimestres qui précèdent le trimestre de l'engagement.

La procédure après l'engagement

Dans un premier temps, l'employeur souhaitant bénéficier de la prime phœnix.brussels doit introduire un formulaire de demande en ligne disponible sur le site d'Actiris au plus tard dans les deux mois suivant la date de début du contrat de travail du chercheur d'emploi concerné.

[12] Actiris, Fiche employeur, phoenix.brussels, EM phoenix.brussels (actiris.brussels)

Dans un deuxième temps, afin de recevoir le paiement de la prime, l'employeur doit envoyer, par e-mail à Actiris, l'attestation de prestation (disponible sur le site d'Actiris) et la fiche de paie du mois concerné au plus tard dans les deux mois suivant le mois concerné.

Quelques remarques ont été relevées concernant le non-octroi de cette prime dans les cas de figure suivants[13] :

- Pour l'engagement d'un même travailleur, un cumul des différentes primes n'est pas envisageable.
- Aucun cumul n'est possible si une autre aide régionale ou une intervention dans la rémunération (excepté pour les réductions de cotisations sociales) est en cours.
- Si le travailleur jouit déjà d'activa.brussels ou peut en bénéficier, l'employeur ne pourra pas avoir droit à la prime phœnix 800 et 500. La prime phœnix artiste n'est pas concernée par ce cas de figure.
- Si le travailleur est mis au chômage temporaire en raison de la situation liée à la Covid-19, l'octroi de la prime sera suspendu.
- La prime ne peut pas être octroyée deux fois pour l'engagement d'un même travailleur (excepté pour les artistes).

2.3.4 Mesures équivalentes dans les autres régions[14]

Mise en place de l'équivalent d'une prime Phœnix en Région wallonne

Pour faire face aux conséquences de la crise sur le marché de l'emploi, la Région wallonne a mis en place la prime « Tremplin 24 mois + » qui est l'équivalent de la prime phoenix.brussels pour la Région de Bruxelles-Capitale. Pour que l'employeur puisse jouir de cette prime, il faut que le chercheur d'emploi satisfasse les conditions suivantes[15] :

- Être inscrit au FOREM comme demandeur d'emploi inoccupé ;
- Être inoccupé depuis au moins 24 mois (la veille de l'engagement) ;
- Avoir sa résidence principale en Région wallonne de langue française.

L'employeur doit remplir un formulaire qu'il enverra au FOREM pour profiter de la prime. Celle-ci est cumulable avec l'Impulsion 12 mois +, une réduction ONSS et les articles 61 de la loi des CPAS. Le montant de cette prime s'élève à 1000€ par mois.

[13] Actiris, Fiche employeur, phoenix.brussels, EM phoenix.brussels (actiris.brussels)
[14] Bien que la Région flamande ait mis en place plusieurs aides au cours de la crise sanitaire, nous n'avons trouvé aucune aide équivalente à la prime phoenix.brussels.
[15] Tremplin 24 mois + (leforem.be) consulté le 9 juin 2022

2.4. Stage First

Entré en vigueur le 1er janvier 2017, le stage First remplace le stage de transition[16][17].

2.4.1 Objectifs de la mesure

Le Stage First a pour objectif d'offrir une **première expérience de la vie professionnelle aux jeunes chercheurs d'emploi** par la réalisation d'un stage de 3 ou de 6 mois au sein d'une entreprise.

En termes d'objectifs chiffrés, le programme opérationnel du Fonds Social Européen indique deux indicateurs de résultats qui concernent, de manière groupée, le Stage First, le Contrat Premier Emploi et le Contrat d'Insertion. Il est ainsi visé que, d'ici 2023 :

- 4 200 jeunes chercheurs d'emploi (de moins de 30 ans) devront début un stage ou un emploi ;
- 2 100 jeunes chercheurs d'emploi devront avoir terminé leur stage ou leur CPE/CI.

Toutefois, aucun objectif spécifique n'est associé au Stage First exclusivement.

2.4.2 Public cible et conditions d'octroi

Conditions d'accès pour les individus bénéficiaires

Pour pouvoir participer au Stage First, le chercheur d'emploi doit :

- Être domicilié en Région de Bruxelles-Capitale ;
- Avoir moins de 30 ans ;
- Disposer, au maximum, d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ;
- Être inscrit comme chercheur d'emploi auprès d'Actiris depuis au moins trois mois après ses études ;
- Ne pas avoir une expérience professionnelle de plus de 90 jours consécutifs ;
- Ne pas avoir déjà réalisé un stage (Stage de Transition en Entreprise ou First) de plus de trois mois.

Conditions d'accès pour les entreprises

Concernant les conditions d'éligibilité de l'entreprise accueillante, celle-ci peut être une entreprise privée, une asbl ou un employeur du secteur public. L'entreprise accueillante doit pouvoir accueillir le stagiaire à temps plein pour une durée de 3 ou de 6 mois. Par ailleurs, elle doit désigner un encadrant qui a la responsabilité de prendre le stagiaire en charge durant toute la durée du stage[18].

[16] Arrêté du 29 septembre 2016 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif au stage de première expérience professionnelle.
[17] Plusieurs éléments mentionnés dans cette section proviennent de l'évaluation du Programme Opérationnel FSE 2014-2020 réalisée par IDEA Consult en 2022 (rapport d'évaluation final global).
[18] A ce titre, une limite de stagiaires existe puisque chaque entreprise peut engager jusqu'à trois stagiaires par encadrant et le nombre de stagiaires ne peut dépasser 50% de l'effectif total.

2.4.3 Fonctionnement de la mesure

Le montant des financements

Le stage First bénéficie au stagiaire via un financement apporté par l'employeur, et par Actiris.

De la part d'Actiris, le stagiaire perçoit une allocation journalière de stage fixée à maximum 26,82 euros. En complément, l'employeur verse au stagiaire une indemnité mensuelle de 200 euros bruts.

La procédure avant le stage

Le Stage First est géré par le service Youth Guarantee au sein d'Actiris et, en particulier, les jobs coachs de ce service. En effet, le Stage First est un système qui engage trois parties prenantes : le stagiaire, l'employeur, et Actiris. Ces trois parties prenantes sont signataires de la convention de stage.

L'employeur souhaitant accueillir un stagiaire doit introduire sa demande de Stage First à Actiris via le « Plan d'accompagnement du stagiaire ». Ces offres de stage sont récoltées par les consultants employeurs qui identifient les possibilités de stage et peuvent accompagner les employeurs dans la rédaction des offres de stage First et du plan d'accompagnement qui y est lié.

Une fois les offres de stage validées, les jobs coachs opèrent une présélection de candidats (grâce à la base de données de chercheurs d'emploi IBIS) qui correspondent, sur base de leurs critères et projet professionnel, à l'offre de stage.

Les job coachs réalisent un premier entretien avec les jeunes candidats pour sonder leur intérêt et, le cas échéant, les préparer à la rencontre avec l'employeur. Le job coach sélectionne jusqu'à six candidats à présenter à l'employeur.

Il est important de noter que l'employeur peut lui-même proposer un candidat. Dans ce cas, le job coach rencontre le jeune avant le début du stage et vérifie s'il se trouve dans les conditions pour effectuer le stage.

Lorsqu'un candidat est sélectionné pour un stage, un entretien est organisé entre le job coach et le stagiaire. Cet entretien permet d'expliquer au jeune comment bien démarrer son stage, s'intégrer, mais également passer en revue avec lui la convention de stage, le plan d'accompagnement et les documents administratifs.

La procédure durant le stage

Durant le stage, le stagiaire est suivi par son job coach qui s'assure du bon déroulé du stage, de la progression des tâches réalisées, du respect du plan d'accompagnement, etc.

Dans le cas où le jeune exprime des difficultés concernant la réalisation du stage, le job coach transmet ces informations au conseiller First qui évalue la pertinence d'entamer une procédure de médiation voire de rupture de stage.

La procédure après le stage

À l'issue du stage, le stagiaire a de nouveau un entretien avec son job coach. Cet entretien final a pour objectif de faciliter la transition vers l'emploi. Le job coach fait le point sur les acquis du jeune durant le stage, les obstacles éventuels et, si le jeune n'est pas en emploi, il sélectionne des offres d'emploi parmi les offres classiques correspondant à son profil. Le job coach met à jour le code professionnel du jeune dans son dossier IBIS afin de prendre en compte les nouvelles compétences acquises durant le stage.

Si nécessaire, le candidat peut être envoyé à d'autres services d'Actiris (par exemple à la GRAE[19] pour l'aider à remettre à jour son CV). Le candidat peut également être orienté vers une formation si des qualifications nécessaires à son projet professionnel ne sont pas encore acquises.

2.4.4 Mesures équivalentes dans les autres régions

En Région wallonne, le Stage Transition a été supprimé et le Gouvernement wallon se concentre sur les mesures Impulsion

Suite à la régionalisation des mesures, le Stage transition a été supprimé en Région wallonne et remplacé par le contrat d'insertion (appelé « Impulsion-Insertion »). Toutefois, le décret relatif au contrat d'insertion[20] a été abrogé en janvier 2019[21]. Actuellement donc, il n'existe en principe plus aucun contrat d'insertion en Région wallonne.

Cette aide à l'emploi était une aide financière forfaitaire accordée à tout chercheur d'emploi de moins de 25 ans inoccupé depuis au moins 18 mois, sans aucune expérience professionnelle et engagé sous contrat de travail pour une durée d'au moins 12 mois par un employeur.

La mesure a été abrogée en raison de la sous-utilisation de la mesure. En effet, l'objectif était de conclure 9.881 contrats par an. Or, en date du 26 novembre 2018, seuls 102 contrats avaient été conclus[22].

Cette mesure faisait double emploi avec d'autres mesures existantes, à savoir les dispositifs « Impulsion -25 ans » et « Impulsion 12 mois + ». Ces deux aides sont préférées par les chercheurs d'emploi éligibles à la mesure « Impulsion-Insertion » en raison du délai d'inoccupation requis et des contraintes de contrat imposées. Ces mesures remplacent également la mesure activa et sont présentées dans la section relative à cette mesure (voir p. 11).

En Région flamande, le stage d'expérience professionnelle est désormais le seul dispositif de stage

En Flandre, la régionalisation a amené, dès janvier 2017, à l'apparition du « stage d'expérience professionnelle » (*werkervaringsstage – WES*). Ce stage s'adresse aux chercheurs d'emploi présentant un « potentiel d'apprentissage suffisant » mais dont les compétences et l'expérience professionnelle manquent. Le stage vise donc, d'une part, à renforcer les compétences génériques (ex. les aptitudes professionnelles, le rythme de travail, etc.) et, d'autre part, à acquérir une expérience professionnelle pertinente.

La durée du stage est de maximum 6 mois. C'est le VDAB qui fixe la date de début et la durée du stage d'expérience professionnelle. Depuis 2023, le stage n'est plus conditionné à une durée hebdomadaire minimum (auparavant, la durée minimum était de 20 heures par semaine).

Concernant les indemnités, le VDAB verse au stagiaire une indemnité de 200 euros par mois presté (à condition que minimum 20 heures soient prestées ; sinon ce montant est proratisé). Il peut également être prévu que le stagiaire reçoive une indemnité de déplacement ou de garde d'enfants, selon certaines conditions.

Du côté de l'employeur, il doit prévoir un plan de formation indiquant les compétences à acquérir et la façon dont celles-ci seront enseignées. L'employeur n'est pas tenu à engager le stagiaire à l'issue du stage.

[19] Guidance Recherche Active d'Emploi.
[20] Décret du Gouvernement wallon du 2 février 2017 relatif au contrat d'insertion.
[21] Il a toutefois continué à s'appliquer aux engagements réalisés avant la date d'entrée en vigueur du décret abrogatoire.
[22] Travaux parlementaires 1245, session 2018-2019, du projet de décret d'abrogation.

Depuis 2023, le stage d'expérience professionnelle est le seul dispositif de stage existant en Flandre. En effet, le Gouvernement a mis fin aux autres dispositifs existants jusqu'alors : le stage d'activation (*activeringsstage*), et le stage d'exploration professionnelle spécialisée (*gespecialiseerde beroepsverkennende stage*).

2.5. Aide à l'emploi indépendant

Cette mesure a été mise en œuvre dans l'optique de fournir un soutien financier aux demandeurs d'emploi inoccupés désireux de développer une activité indépendante. Elle est régie par l'arrêté du 21 septembre 2017 instaurant une prime pour indépendant et a été lancée en janvier 2018. Il est important de notifier que cette mesure est instaurée en parallèle du dispositif régional des coopératives d'activités et du tremplin indépendant (voir ci-dessous) et que tout cumul entre ces mesures est interdit.

2.5.1 Les objectifs de la mesure

L'aide à l'emploi indépendant est une prime financière octroyée dans l'objectif d'aider les demandeurs d'emplois inoccupés à développer une activité d'indépendant à titre principal. Cette aide permet à l'indépendant de se lancer en douceur en étant à la fois accompagné financièrement mais aussi encadré par des professionnels.

2.5.2 Les bénéficiaires et conditions d'octroi de la mesure

Conditions d'accès pour les individus bénéficiaires

La mesure d'aide à l'emploi indépendant s'adresse à tout chercheur d'emploi inoccupé domicilié en Région de Bruxelles-Capitale et désirant se lancer dans une activité indépendante à titre principal. Plusieurs conditions sont requises à différents moments. Nous les présentons ci-dessous.

Avant le lancement de l'activité :

- Être domicilié en Région de Bruxelles-Capitale ;
- Être inscrit auprès des services d'Actiris comme chercheur d'emploi inoccupé[23] ;
- Obtenir un avis d'opportunité positif d'une structure d'accompagnement (un GEL[24] ou une structure en partenariat avec Actiris dans le cadre de l'autocréation d'emploi) garantissant la viabilité du projet ;
- Ne pas avoir exercé une activité indépendante à titre principal dans les deux années précédant la demande d'obtention de la prime.

Au lancement de l'activité :

- Disposer d'un numéro d'entreprise auprès de la Banque-Carrefour des Entreprises ;
- Être affilié à une caisse d'assurances sociales pour travailleurs indépendants comme indépendant à titre principal.

Après le lancement de l'activité :

[23] Plusieurs autres catégories peuvent être assimilées aux demandeurs d'emploi inoccupés : les chômeurs complets indemnisés, les demandeurs d'emploi inscrits pendant le stage d'insertion, les demandeurs d'emploi qui bénéficient d'un revenu d'intégration (ou équivalent) CPAS, les chômeurs Union Européenne – Exportation du droit des allocations de chômage, les jeunes en attente du stage d'insertion professionnel, les demandeurs d'emploi en formation, les étudiants en formation en alternance, les personnes en formation professionnelle individuelle en entreprise, les jeunes chercheurs d'emploi en stage First, les chômeurs complets indemnisés en raison de leur âge, les chômeurs complets indemnisés dispensés d'inscription car ils suivent des cours ou des études ou dispensés d'inscription pour raisons sociales ou familiales, les personnes en préavis non presté avec indemnités de rupture versées en une seule fois en fin de contrat de travail.

[24] Guichet d'économie locale.

- Signer une convention d'accompagnement d'une durée de minimum 6 mois avec la structure qui a suivi le lancement de l'activité.

2.5.3 Fonctionnement de la mesure

Le montant des financements

L'aide à l'emploi indépendant est une prime dégressive d'un montant total maximum de 4.000€ s'étalant sur les six premiers mois de l'activité professionnelle indépendante à titre principal du chercheur d'emploi.

Mois 1	1250€
Mois 2	1000€
Mois 3	750€
Mois 4	500€
Mois 5 & 6	250€

Afin de bénéficier de l'entièreté de la prime durant les six mois, les conditions suivantes doivent être remplis :

- Respecter les termes de la convention conclue avec la structure d'accompagnement ;
- Ne pas arrêter subitement l'activité ;
- Rester domicilié en Région de Bruxelles-Capitale.

La procédure lors du lancement

Le demandeur d'emploi souhaitant se lancer dans une activité indépendante et bénéficier d'une prime à cet effet doit introduire une demande auprès d'Actiris en complétant le formulaire « prime indépendant » disponible sur le site d'Actiris. Cette requête peut être déposée dans les trois mois suivant l'accord positif octroyé par une structure d'accompagnement.

Après ce délai et dans les 20 jours qui suivent la réception de la demande, le demandeur d'emploi sera informé de la décision d'Actiris. Si celle-ci s'avère positive, la prime d'aide sera versée mensuellement au maximum dans les deux mois suivant l'introduction du dossier complet.

Les différentes étapes à suivre sont présentées en détail ci-dessous[25] :

- Sélectionner une structure d'accompagnement : pour ce faire, deux options s'offrent au demandeur d'emploi :
  - Soit prendre contact par téléphone avec le « 1819 » afin d'obtenir des renseignements sur les structures d'accompagnement agréées (par exemple Crédal Entreprendre, Job Yourself, Microstart, etc.),
  - Soit contacter directement une structure qui les intéresse et étudier avec celle-ci la faisabilité technique, financière et commerciale du projet.
- Introduire le document « demande d'attestation de demandeur d'emploi inoccupé » fourni par la structure d'accompagnement auprès d'Actiris (par e-mail ou par courrier) ;
- Recevoir un avis d'opportunité positif ;
- Disposer d'un numéro d'entreprise ;

[25] CE Prime pour indépendant (actiris.brussels)

- S'affilier à une caisse d'assurances sociales pour travailleurs indépendants comme indépendant à titre principal ;
- Introduire la demande de la prime indépendant : le dossier complet et clôturé doit être introduit par le biais du formulaire de demande dans les trois mois qui suivent la réception de l'avis d'opportunité favorable ;
- Signer la convention d'accompagnement : cette convention doit être signée avec l'organisme en charge de l'accompagnement et débute à partir du moment où la prime a été octroyée pour une durée d'au moins six mois ;
- Paiement de la prime indépendant : dès que la convention est signée, les montants de la prime pourront être progressivement versés.

2.5.4 Mesures équivalentes dans les autres régions

L'aide à l'emploi indépendant en Région wallonne

En Région wallonne, c'est **le programme Airbag** qui a été dédié aux chercheurs d'emplois souhaitant lancer leur activité indépendante. Le montant de l'aide financière accordée peut s'élever jusqu'à 12 500€ et sera versé en quatre fois sur une période de deux ans.

M+4	4200€
M+12	3600€
M+18	2700€
M+24	2000€

Les conditions d'octroi de l'aide Airbag sont les suivantes :

- Être travailleur indépendant à titre complémentaire depuis au moins 3 ans ;
- S'installer pour la première ou la deuxième fois en tant que travailleur indépendant à titre principal ;
- Avoir suivi une formation spécifique à l'IFAPME ou être accompagné par une structure d'accompagnement à l'autocréation d'emploi (SAACE) ;
- S'engager à se domicilier en tant qu'indépendant ou avoir son siège social en Région wallonne ;
- S'engager à ne plus recevoir de revenus professionnels, d'allocations de chômage ou d'insertion, de revenus d'intégration ou de remplacement ou encore de l'aide sociale financière.

Le FOREM est l'organisme compétent dans la gestion des demandes et des dossiers souhaitant bénéficier de l'aide Airbag.

L'aide à l'emploi indépendant en Région flamande

La Région flamande aide les futurs indépendants via l'octroi d'une **prime de transition** dont le montant est régressif et s'étale sur 24 mois (ces montants ont été augmentés durant la crise de la Covid-19).

Mois 1 à 3	1040,40€
Mois 4 à 6	936,36€

Mois 7 à 9	832,32€
Mois 10 à 12	728,28€
Mois 13 à 15	624,24€
Mois 16 à 18	520,20€
Mois 19 à 21	416,16€
Mois 22 à 24	312,12€

Les conditions d'octroi de cette prime sont répertoriées ci-après :

- Être âgé d'au moins 45 ans. Cependant, entre le 1er avril 2021 et le 31 mars 2022, les jeunes entrepreneurs ont pu également solliciter cette prime ;
- Débuter une activité indépendante à titre principal ;
- Être affilié auprès d'une caisse d'assurances sociales ;
- Disposer d'un numéro d'entreprise ;
- Demeurer indépendant à titre principal durant toute la période d'octroi de la prime ;
- Être inscrit comme demandeur d'emploi auprès du VDAB ;
- Avoir réussi un parcours de candidat entrepreneur et débuter l'activité indépendante dans les six mois qui suivent la fin de ce parcours ;
- Établir l'entreprise en Région flamande.

L'aide à l'emploi indépendant au niveau fédéral

Il existe également une prime fédérale, la prime « **tremplin indépendant** »[26], destinée à soutenir les demandeurs d'emploi désirant devenir indépendants à titre complémentaire. Elle est attribuée par l'ONEM dans les trois régions pour une durée maximum de douze mois. Ce statut autorise le cumul des allocations de chômage avec des revenus de travailleur indépendant.

Pour pouvoir bénéficier de cette prime, le demandeur d'emploi doit satisfaire aux conditions suivantes :

- Être inscrit en tant que demandeur d'emploi dans l'organisme compétent de sa région (VDAB, Forem ou Actiris) ;
- Rester ouvert à des propositions d'emplois émanant de son organisme ;
- Être capable d'exercer une activité professionnelle ;
- Résider en Belgique ;
- Percevoir une allocation de chômage ;
- Ne pas avoir exercé d'activité d'indépendant à titre principal pendant les six dernières années.

[26] Travailleurs indépendants - Aides pour les indépendants (mes-aides-financieres.be)

2.6. Prime Tuteur et Prime Jeune en alternance

À partir du 1er juillet 2018, la Prime Tuteur et la Prime Jeune en alternance ont été mises en œuvre dans le cadre de la formation en alternance pour la Région de Bruxelles-Capitale. Ces mesures sont régies par l'Arrêté du 7 juin 2018 relatif aux primes visant à favoriser la formation en alternance. Issues de la régionalisation des aides à l'emploi, elles viennent remplacer les mesures fédérales « bonus de stage » et « bonus de démarrage » ainsi que la réduction groupe-cible « tuteurs » qui n'existent plus à ce jour pour cette région.

La formation en alternance associe une formation théorique au sein d'un centre de formation ou d'un établissement scolaire (à une fréquence de 2 jours maximum par semaine) et une formation pratique en milieu professionnel (à une fréquence de 3 à 4 jours maximum par semaine). Elle est adressée aux jeunes de moins de 25 ans. La formation pratique a lieu dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un contrat de formation (contrat d'apprentissage industriel, convention d'immersion professionnelle, convention de stage conclue en application de la réglementation relative à la formation permanente dans les Classes moyennes, ou contrat d'alternance).

2.6.1 Les objectifs de la mesure

La **Prime tuteur est octroyée aux entreprises** afin de les encourager à offrir des stages aux jeunes dans le cadre des formations en alternance pour les aider à se former.

La **Prime jeune en alternance vise à motiver le jeune** à pratiquer l'alternance en entreprise dans le cadre de sa formation. Ceci dans le but de lui faire acquérir une première expérience professionnelle, de compléter sa formation et, éventuellement, d'acquérir un premier emploi.

2.6.2 Les bénéficiaires et conditions d'octroi de la mesure

Conditions d'accès pour les individus bénéficiaires

En ce qui concerne **la prime jeune en alternance**, le jeune peut bénéficier de la prime si les conditions suivantes sont réunies :

- Être domicilié en Région de Bruxelles-Capitale et être toujours soumis à l'obligation scolaire à temps partiel ;
- Avoir entamé, durant la période d'obligation scolaire à temps partiel, une formation en alternance ;
- Avoir entamé, durant la période d'obligation scolaire à temps partiel, une formation pratique auprès d'un employeur du secteur privé ou du secteur public, en exécution d'un contrat de formation d'une durée d'au moins quatre mois chez le même employeur.

La prime jeune en alternance est payée au maximum pour trois années de formation d'un même cycle de formation en alternance et ce, à la fin d'une année de formation si les deux conditions suivantes, en plus de celles énumérées ci-dessus, sont remplies :

- Avoir réussi son année de formation ;
- En faire la demande à Actiris dans les trois mois qui suivent la fin de l'année de formation.

Il est important de noter que la prime peut être octroyée dans le cas où la formation se termine après la fin de l'obligation scolaire, à condition que les dates de début de la formation en alternance et de la formation pratique commencent avant la fin de l'obligation scolaire.

Conditions d'accès pour les entreprises

Les conditions pour pouvoir bénéficier de la **prime tuteur I** sont les suivantes :

- Être une entreprise privée ou publique qui occupe, ou peut occuper, des travailleurs, dont le siège d'exploitation (et donc, lieu du stage) est situé en Région de Bruxelles-Capitale, et qui est reconnue comme une entreprise de formation ;
- Avoir conclu avec un jeune un contrat de travail ou un contrat de formation pour une durée de 6 mois au moins ;
- Nommer un tuteur qui s'occupera d'un à quatre apprentis, qui a 5 ans d'expérience professionnelle pertinente et un certificat (d'une formation tutorat suivie et réussie, d'une expérience prouvant qu'il possède les compétences nécessaire, diplôme pédagogique en rapport avec la profession enseignée) ;
- L'apprenant doit être âgé de 15 à 25 ans ;
- La formation théorique ne peut être dispensée dans le cadre d'un enseignement de plein exercice ;
- La formation pratique en entreprise ne doit pas nécessairement commencer au même moment que la formation théorique.

L'octroi de la **prime tuteur II** peut être effectué lorsque les conditions énumérées ci-dessous sont remplies :

- Être une entreprise privée ou publique qui occupe, ou peut occuper, des travailleurs, dont le siège d'exploitation (et donc, lieu du stage) est situé en Région de Bruxelles-Capitale, et qui est reconnue comme une entreprise de formation ;
- Avoir conclu avec un jeune un contrat de travail ou un contrat de formation pour une durée de 6 mois au moins devant débuter entre le 1er septembre 2021 et le 30 juin 2022 ;

  Deux cas de figure peuvent se présenter ici :

  (1) Le contrat d'alternance a été signé avant le 1er septembre 2021 : les six mois de stage seront comptabilisés à partir du 1er septembre 2021.

  (2) Le nouveau contrat d'alternance a été signé au minimum le 1er septembre 2021, les six mois de stage seront comptabilisés suivant la date effective de début de stage.
- L'apprenant est âgé entre 15 et 65 ans et est inscrit auprès d'un opérateur de formation ou d'enseignement en alternance ;
- L'employé doit répondre aux conditions pour être tuteur (voir prime tuteur I) ;
- Un tuteur peut accompagner simultanément entre un et quatre apprenants maximum.

La prime tuteur II ne peut être cumulée avec la prime tuteur I.

2.6.3 Fonctionnement de la mesure

Le montant des financements

Les montants des primes tuteurs et de la prime jeune en alternance sont repris dans l'encadré ci-dessous. Afin d'encourager les employeurs à former des stagiaires en alternance, la Région de Bruxelles-Capitale a décidé, dans le cadre du plan de relance, d'augmenter la prime tuteur au bénéfice des entreprises formatrices durant l'année 2021-2022 (prime Tuteur II).

Prime Tuteur I	Prime Tuteur II	Prime jeune en alternance
1750€ nets par an accordé par tuteur qui s'occupe au minimum d'un et au maximum de quatre apprenants simultanément.	3000€ nets par an accordé par apprenant pour les stages qui débuteront entre le 1er septembre 2021 et 30 juin 2022 pour une durée minimum de 6 mois. Pour les contrats/conventions d'alternance déjà en cours avant le 1er septembre 2021, les 6 mois de stage seront comptabilisés à partir de cette date.	500€ à la fin de la première et/ou deuxième année de formation ; 750€ lors de la troisième année de formation. Le jeune peut bénéficier d'une prime à maximum trois reprises dans un même cycle de formation et cela, à condition d'avoir terminé et réussi une année de formation.

Procédure d'obtention des primes tuteur I et II

Pour obtenir la prime tuteur I, l'employeur doit en introduire la demande auprès d'Actiris (via un formulaire disponible sur le site d'Actiris) au minimum dans les six mois après le début du contrat en alternance et au maximum dans les neuf mois suivant le début de ce contrat. Le formulaire doit être accompagné d'une attestation de l'établissement d'enseignement ou de formation approuvant que la formation ait bien été effectuée sur une période de minimum six mois. Dans le cas où l'employeur désire introduire des demandes postérieures de prime concernant un même contrat, il peut le faire au plus tôt dans les douze mois après la demande précédente et au plus tard quinze mois après celle-ci.

Procédure d'obtention de la prime jeune en alternance

Pour bénéficier de la prime jeune en alternance, le jeune doit en effectuer la demande auprès d'Actiris dans les trois mois qui suivent la fin de l'année de formation, au moyen du formulaire établi par Actiris « Demande de la prime jeune en alternance », disponible sur le site d'Actiris.

Ce formulaire doit être accompagné d'une attestation de l'opérateur qui confirme que la formation en entreprise a été réalisée pour une période de minimum quatre mois ainsi qu'une attestation de réussite. Lorsque toutes les conditions sont remplies et vérifiées par Actiris, le montant de la prime est octroyé dans un délai de deux mois suivant l'introduction du dossier.

2.6.4 Mesures équivalentes dans les autres régions

Prime formation en alternance en Région wallonne

À partir du 1er septembre 2016, la Région wallonne n'a plus eu recourt au « bonus démarrage » et « bonus de stage » dans le cadre de la formation en alternance. Elle a plutôt défini quatre types d'incitants pouvant être octroyés à chaque type d'intervenant dans le processus de la formation en alternance.

- Un incitant « indépendant » (P1) : Cet incitant d'un montant de 750€ peut être octroyé à un indépendant qui n'a aucun employé et qui forme un apprenant sous contrat d'alternance. Cette prime ne pourra être perçue qu'à une seule reprise et est payable dès l'introduction de la demande après vérification des conditions d'éligibilité.
- Un incitant pour les entreprises partenaires des CEFA et de l'IFAPME : L'objectif de cet incitant est de renforcer l'encadrement du jeune au sein de l'entreprise par un tuteur agréé, surtout au cours de sa première année de formation. Le montant de l'incitant s'élève également à 750€ lorsque l'apprenant réussit sa première année de formation.
- Un incitant pour les apprenants (P3) : Lorsque le jeune termine sa dernière année de formation, il reçoit une prime de 750€ afin de le motiver à clôturer sa formation et obtenir sa certification (au minimum un certificat de qualification, un certificat d'apprentissage, un certificat de qualification spécifique ou tout équivalent). Cet incitant remplace le bonus de démarrage.
- Une subvention aux opérateurs de formation en alternance (P4) : Le CEFA et l'IFAPME peuvent se voir octroyer des subventions s'élevant à 1000€ par apprenant dont le but est de renforcer l'encadrement du jeune en entreprise et en centre de formation. Ces dernières couvrent partiellement les frais relatifs au personnel et aux frais de fonctionnement. Leur octroi ne dépend pas de la réussite du jeune mais ce dernier doit avoir été sous contrat d'alternance durant 270 jours cumulés.

Bonus de démarrage et de stage en Région flamande

La Région flamande a, quant à elle, conservé les mesures « bonus de démarrage » et « bonus de stage » telles qu'elles existaient au niveau fédéral avant la régionalisation des aides à l'emploi.

- Bonus de démarrage : Le « bonus de démarrage » est octroyé aux jeunes concluant un contrat de formation d'une durée d'au moins quatre mois. Ce bonus est perçu chaque fois que le jeune a réussi une année de formation et pendant au maximum de trois années de formation d'un même cycle. Le montant de ce bonus atteint 500€ à la fin de la première et de la deuxième année de formation et 750€ à la fin de la troisième année de formation.
- Bonus de stage ordinaire pour l'employeur : Ce bonus est destiné aux employeurs engageant un jeune pour une formation pratique d'au moins quatre mois au sein de leur entreprise. Il est octroyé durant trois ans maximum au cours d'un même cycle de formation. Le montant de ce bonus est identique à celui du bonus de démarrage. Cependant, l'employeur perçoit ce bonus dès que le jeune a terminé une année de formation peu importe qu'il la réussisse ou non.
- Bonus de stage élargi ou complémentaire pour l'employeur dans la Région flamande : Le bonus de stage complémentaire a fait son arrivée le 1er septembre 2021 dans la même idée que la prime Tuteur II appliquée à Bruxelles. L'employeur formant un jeune âgé de 18 ans ou plus peut bénéficier de ce type de bonus pour les années scolaires s'étalant de 2021 à 2023. Le montant du bonus de stage complémentaire s'élève à 500€ pour un premier et un deuxième octroi. Il ne peut être accordé qu'une fois par année scolaire pour chaque jeune en formation en alternance ou duale dans l'entreprise.

2.7. Réduction de cotisations sociales 57+

Jusqu'au 30 juin 2018, les employeurs engageant ou ayant engagé des travailleurs âgés de 55 à 57 ans pouvaient bénéficier de la mesure de réduction des cotisations sociales pour travailleurs âgés en Région de Bruxelles-Capitale. A partir du 1er juillet 2018, la réduction de cotisations sociales a été uniquement accordée aux employeurs pour les travailleurs âgés de 57 à 64 ans. Aucun régime transitoire n'a été prévu et ce relèvement de l'âge a pris effet instantanément. Cette mesure est régie par l'Arrêté du 8 mars 2018 visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale.

2.7.1 Les objectifs de la mesure

L'objectif principal de la mesure « Réduction de cotisations sociales 57+ » est de favoriser l'engagement et le maintien à l'emploi de travailleurs plus âgés afin d'éviter que le coût salarial de cette catégorie de travailleurs ne soit un frein à l'embauche.

2.7.2 Les bénéficiaires et conditions d'octroi de la mesure

Conditions d'accès pour les entreprises

Ce sont les employeurs qui sont concernés par la mesure de réduction des cotisations sociales. Ces derniers doivent avoir leur unité d'établissement établie en Région de Bruxelles-Capitale. La plupart des employeurs sont issus du secteur privé, ceux du secteur public n'étant pratiquement pas concernés par cette réduction.

Conditions d'accès pour les individus bénéficiaires

Pour que l'employeur puisse bénéficier de la réduction de cotisations sociales 57+, le travailleur doit répondre aux critères suivants :

- Être âgé de 57 à 64 ans ;
- Travailler dans une entreprise privée (à l'exception des commissions paritaires 319.01, 319.02, 327 et 329) dont l'unité d'établissement est située en Région de Bruxelles-Capitale ;
- Être soumis à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale et appartenir à la catégorie 1 dans le cadre de la réduction structurelle (secteurs exclus : Maribel social et ateliers protégés/sociaux ainsi que les travailleurs occupés dans une entreprise de travail adapté) ;
- Son salaire trimestriel doit être inférieur ou égal à 11 592,83€ bruts à partir du 1er janvier 2022 ;
- Les travailleurs engagés après avoir atteint l'âge renseignés sont autant concernés que les travailleurs déjà en service.

2.7.3 Fonctionnement de la mesure

Le montant des financements

Le montant financier de la réduction des cotisations sociales pour les 57 ans + accordé aux employeurs est de maximum 1000€ par trimestre. C'est l'ONSS qui prend en charge les dossiers concernant les réductions de cotisations sociales pour travailleurs âgés. Pour pouvoir bénéficier d'une telle réduction, il faut que l'employeur communique via sa DmfA (déclaration multifonctionnelle) la réduction à laquelle il a droit par travailleur et par occupation. Cette déclaration contient les données exactes de rémunération et de temps de travail de tous les travailleurs occupés chez un employeur au cours d'une période donnée.

2.7.4 Mesures équivalentes dans les autres régions

La réduction groupe-cible travailleurs âgés en Région flamande

En Région flamande, il existe deux types de réductions de cotisations sociales à destination d'un public âgé. Le premier est une réduction octroyée pour l'occupation d'un travailleur âgé, autrement appelée « réduction pour travailleurs âgés en activité ». Cette aide n'est pas limitée dans le temps et est appliquée chaque trimestre. Ensuite, le second type d'aide est une réduction de cotisations sociales pour l'engagement d'un demandeur d'emploi âgé inoccupé. Cette réduction ne peut, quant à elle, être appliquée que durant deux ans[27].

L'âge minimum des travailleurs pouvant bénéficier des aides évoluent en fonction de l'année. Ainsi, pour l'année 2022, le travailleur doit avoir au minimum 59 ans ; en 2023, 60 ans et en 2024, 61 ans. Concernant les conditions d'octroi et le montant associé de la réduction prenant court à partir du 1er janvier 2022, ces informations sont présentées ci-après :

- Le travailleur âgé d'au moins 59 ans et de moins de 61 ans (au dernier jour du trimestre) bénéficie d'une réduction groupe-cible de 600€ par trimestre pour toute la durée de l'occupation ;
- Le travailleur âgé d'au moins 61 ans (au dernier jour du trimestre) se voit octroyer une réduction groupe-cible de 1500€ par trimestre pour toute la durée de l'occupation.

La réduction groupe-cible pour travailleurs âgés en Région wallonne (hors Communauté germanophone)

En Région wallonne, la réduction de cotisations sociales pour travailleurs âgés est connue sous l'appellation « Impulsion 55 ans + ». Le montant de ces réductions varie en fonction de l'âge et est présenté ci-dessous :

- Pour les travailleurs âgés de 55 à 57 ans, la réduction accordée est de 400€ ;
- Pour les travailleurs âgés de 58 à 61 ans, la réduction accordée est de 1000€ ;
- Pour les travailleurs âgés d'au moins 62 ans, la réduction accordée est de 1500€.

2.8. Programmes de transition professionnelle de la fédération Wallonie-Bruxelles

La mesure PTP (Programme de Transition Professionnelle) a été abrogée en Région de Bruxelles-Capitale à la date du 31 décembre 2020. Le « Programme de Transition Professionnelle de la fédération Wallonie-Bruxelles » (PTP de la FW-B) a cependant été maintenu au sein des écoles présentes sur le territoire de ces deux régions. Les programmes de transition professionnelle n'existent plus en Région flamande depuis le 1er octobre 2015. En Région wallonne, cette mesure a été supprimée à partir du 1er juillet 2017.

2.8.1 Les objectifs de la mesure

L'objectif du PTP de la FW-B est de stimuler et de renforcer les compétences des chercheurs d'emploi via l'apprentissage d'un métier par le biais d'une expérience professionnelle, d'une formation professionnelle et d'un accompagnement sur le terrain. Ceci afin que les chercheurs d'emploi augmentent leurs chances de trouver un emploi régulier sur le marché du travail.

[27] https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_vl.html

2.8.2 Les bénéficiaires et conditions d'octroi de la mesure

Pour pouvoir bénéficier de la prime mensuelle et d'une expérience via le PTP dans les écoles de la FW-B, les conditions suivantes doivent être remplies :

- L'école ou l'institution fournissant l'expérience professionnelle en question doit être agréée par la fédération Wallonie-Bruxelles et située en Région de Bruxelles-Capitale ;
- Le futur travailleur est un bruxellois, chercheur d'emploi au moment de l'engagement et dispose au maximum d'un diplôme, certificat ou brevet de l'enseignement secondaire supérieur (excepté pour le poste d'ouvrier polyvalent où le certificat d'enseignement du secondaire inférieur est accepté) ;
- Le chercheur d'emploi bénéficie depuis au moins 12 mois soit d'allocations d'insertion, soit du droit à l'intégration sociale, soit d'une aide sociale financière ou, depuis au moins 24 mois, d'allocations de chômage. Ces conditions temporelles sont réduites à 9 mois minimum pour les bruxellois de moins de 25 ans.

2.8.3 Fonctionnement de la mesure

Le montant des financements

Un poste acquis après un PTP donne accès à l'octroi d'une prime de 1.168,75 euros mensuels pour l'employeur. L'engagement dans un programme de transition professionnelle est limité dans le temps. Ainsi, un travailleur peut être engagé au maximum pendant 24 mois durant toute sa carrière professionnelle. Cependant, cette durée peut être augmentée à 36 mois si le travailleur bénéficie d'une dispense ALE ou s'il habite dans une commune au taux de chômage élevé (à savoir Bruxelles, Saint-Gilles, Molenbeek-Saint-Jean, Saint-Josse ou Forest).

Accéder à un programme de transition professionnelle de la fédération Wallonie-Bruxelles

Pour les entreprises bruxelloises, le Programme de transition professionnelle a été abrogé et remplacé par les emplois d'insertion en économie sociale. Le PTP reste toutefois disponible pour les établissements de la fédération Wallonie-Bruxelles.

Afin de faire une demande, les établissements doivent remplir un fichier d'encodage spécifique à envoyer par e-mail au Président de la Commission zonale compétente (pour l'enseignement de la FW-B). Pour l'enseignement organisé par la fédération Wallonie-Bruxelles, la demande doit être envoyée par le chef d'établissement. Pour l'enseignement subventionné, la demande doit être envoyée par le Pouvoir organisateur ou son délégué.

En cas de réengagement d'une même personne ou d'engagement d'une personne qui a déjà travaillé sous contrat PTP, l'employeur doit s'adresser auprès d'Actiris pour savoir si le nombre de mois restants peut couvrir, en tout ou en partie, la période d'engagement pour l'année scolaire concernée.

Une fois les demandes introduites (généralement vers le mois d'avril ; la date précise étant définie annuellement), les postes mis à disposition par la Région bruxelloise sont répartis par la Ministre de l'Education sur base des propositions des Commissions zonales d'affection et Commissions zonales de gestion des emplois. Ce sont les commissions zonales qui vérifient les demandes introduites et les données encodées avant de transmettre les demandes à l'Administration. La répartition est établie pour deux années consécutives. Les décisions sont prises selon les critères suivants : les besoins des établissements, leur fonctionnement, et leur population scolaire.

Les décisions sont transmises au plus tard à la fin de l'année scolaire précédant la période pour laquelle l'octroi est demandé.

2.9. Prime d'insertion

La prime d'insertion consiste en une intervention financière dans la rémunération et les charges patronales supportées par l'employeur. Cette intervention vise à compenser la perte de rendement induite par la situation de handicap du travailleur.

2.9.1 Les objectifs de la mesure

La prime d'insertion a été mise en œuvre en vue de compenser la perte de rendement du travailleur porteur d'un handicap et ainsi favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées dans le circuit du travail ordinaire ou en entreprise de travail adapté. Cette prime doit être renouvelée tous les ans.

2.9.2 Les bénéficiaires et conditions d'octroi de la mesure

Ce sont les employeurs provenant du secteur privé ou du secteur public (sous certaines conditions) ou d'une entreprise de travail adapté dont le siège peut se situer n'importe où en Belgique qui peuvent bénéficier de la prime d'insertion.

Pour qu'un employeur se voit octroyer la prime d'insertion, les conditions suivantes doivent être remplies :

- La personne handicapée demandeuse doit être admise au service Phare, être domiciliée dans l'une des 19 communes de la Région bruxelloise et être liée à l'employeur par un contrat de travail ;
- L'employeur ne peut licencier d'autres travailleurs afin de bénéficier de cette prime et il doit respecter les obligations légales et réglementaires résultant de sa qualité d'employeur (notamment le quota d'emplois de personnes handicapées qui lui est imposé par la réglementation).

2.9.3 Fonctionnement de la mesure

Le montant des financements

Pour un contrat à durée indéterminée ou déterminée de plus de 3 mois, la prime ne peut excéder 50% du salaire et des cotisations payées par l'employeur. Le service Phare se charge d'établir le pourcentage d'intervention égal à la perte de rendement du travailleur en tenant compte de la nature du handicap et du profil de la fonction. Dans ce premier cas de figure, l'intervention octroyée à l'employeur dans la rémunération et les charges sociales l'est pour une durée maximum d'un an sauf s'il y a persistance de la perte de rendement.

Pour un contrat à durée déterminée de maximum 3 mois, la prime accordée correspond à 30% de la rémunération du travailleur handicapé et des cotisations payées par l'employeur. Elle est fixée pour la durée du contrat. Celle-ci peut être renouvelée sans pour autant être accordée, pour un même travailleur handicapé chez un même employeur, pour une durée excédant six mois par période de douze mois à dater du début du premier contrat.

Procédure d'obtention de la prime

L'octroi de la prime d'insertion fonctionne de la manière suivante :

1. La personne en situation de handicap travaille déjà auprès d'un employeur ou elle a trouvé un employeur qui est prêt à l'engager.

   L'employeur souhaitant bénéficier d'une prime d'insertion en introduit la demande auprès du Service Phare via le document requis par ce service (formulaire 4 relatif à une intervention dans la formation, l'accompagnement pédagogique ou le travail dans le secteur ordinaire) disponible en ligne ou sur place. À ce premier document doivent être joints également une copie du contrat de travail et des fiches de paie des trois derniers mois.

2. Lorsque la demande est reçue, un agent du service Phare prend contact avec l'employeur afin d'évaluer la perde de rendement du travailleur. Celle-ci tient compte de la nature du handicap et du profil de la fonction.
3. Si la demande est validée, la prime sera versée au plus tôt à partir de la date de réception de la demande de l'employeur et au plus tard dans un délai de six mois à dater de l'expiration du mois auquel il se rapporte. Passé ce délai, aucun remboursement ne sera effectué.

2.9.4 Mesures équivalentes dans les autres régions

La prime d'intégration en Région wallonne

En Région wallonne, c'est l'AViQ qui est en charge de gérer les aides à l'emploi et à la formation pour les personnes en situation de handicap.

Parmi les différentes aides existantes, la Prime à l'intégration est une intervention forfaitaire destinée à encourager l'embauche d'un travailler en situation de handicap.

Cette prime consiste en un remboursement de 25% de la rémunération à charge de l'entreprise (comprenant le salaire brut plafonné à 150% du revenu minimum mensuel moyen garanti et les cotisations patronales de sécurité sociale). Cette prime peut durer maximum 1 an. Elle est liquidée trimestriellement sur base des justificatifs de l'entreprise. Toutes les entreprises, privées ou publiques, sont éligibles à cette prime.

Quant au travailleur, il doit répondre à plusieurs critères :

- faire reconnaître son handicap par l'AViQ ;
- être embauché sous contrat de travail ou sous statut réglementaire (service public) ;
- soit avoir connu une période d'inactivité professionnelle d'au moins six mois au cours des neuf mois qui précèdent l'entrée en service (une période de formation professionnelle ou de travail en Entreprise de Travail Adapté n'entre pas en ligne de compte),
- soit reprendre le travail chez le même employeur ou chez un autre après une suspension d'activité professionnelle d'au moins six mois, durant laquelle le travailleur a bénéficié d'indemnités telles que celles :
  - de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité,
  - ou de l'assurance contre les accidents de travail,
  - ou du Fonds des maladies professionnelles.

Cette prime est cumulable avec d'autres aides telles que les réductions de cotisations de sécurité sociale, la prime au tutorat en entreprise et l'aménagement du poste de travail. Elle n'est, en revanche, pas cumulable avec la prime de compensation[28] mais peut la précéder.

La prime de soutien en Région flamande

En Région flamande, l'employeur peut bénéficier d'une prime de soutien pendant 5 ans, voire plus en cas de prolongation, s'il occupe un travailleur porteur d'un handicap à l'emploi. Depuis 2016, c'est le département flamand de l'emploi et de l'économie sociale qui est chargé de son paiement.

Les conditions d'octroi concernant le profil de l'employeur et du travailleur sont présentées ci-après :

- Le travailleur perçoit un salaire pour lequel des cotisations de sécurité sociale sont payées ;

[28] La prime de compensation vise à compenser les adaptations relatives à l'organisation du travail d'un travailleur handicap, avec un maximum de 45%.

- Le travailleur est porteur d'un handicap à l'emploi officiellement reconnu par le VDAB ;
- Le travailleur est domicilié en Flandre ou à Bruxelles ;
- L'employeur entre en ligne de compte s'il fait partie d'une des catégories suivantes :
    - personne physique ou personne morale de droit privé ;
    - administration locale (administration provinciale ou communale, CPAS, agence autonomisée ou une association) ;
    - un établissement d'enseignement ;
    - une agence de travail intérimaire ;
    - une entreprise de travail adapté (pour autant que certaines conditions soient remplies).

La prime de soutien consiste en un pourcentage du salaire de référence plafonné et accordé pour 20 trimestres en principe à partir du trimestre de la demande. La répartition s'effectue comme suit :

Trimestres 1 à 5	40% du salaire de référence plafonné
Trimestres 6 à 9	30% du salaire de référence plafonné
Trimestres 10 à 20	20% du salaire de référence plafonné

3 / L'utilisation des mesures à l'emploi évaluées

3.1. Introduction

Dans ce chapitre, nous analysons **l'utilisation des différentes mesures** à l'emploi évaluées, tant du point de vue des **bénéficiaires individuels que des entreprises bénéficiaires**. Nous y analysons les éléments suivants :

- L'évolution du nombre d'individus bénéficiaires des différentes mesures à l'emploi ;
- L'évolution du nombre d'entreprises bénéficiaires des différentes mesures à l'emploi.

Cette analyse est effectuée par mesure évaluée. Nous nous basons pour ce chapitre sur toutes les données administratives collectées dans le cadre de l'évaluation. La source exacte des données est mentionnée sous les figures et tableaux.

3.2. L'évolution du nombre d'individus bénéficiaires des mesures à l'emploi

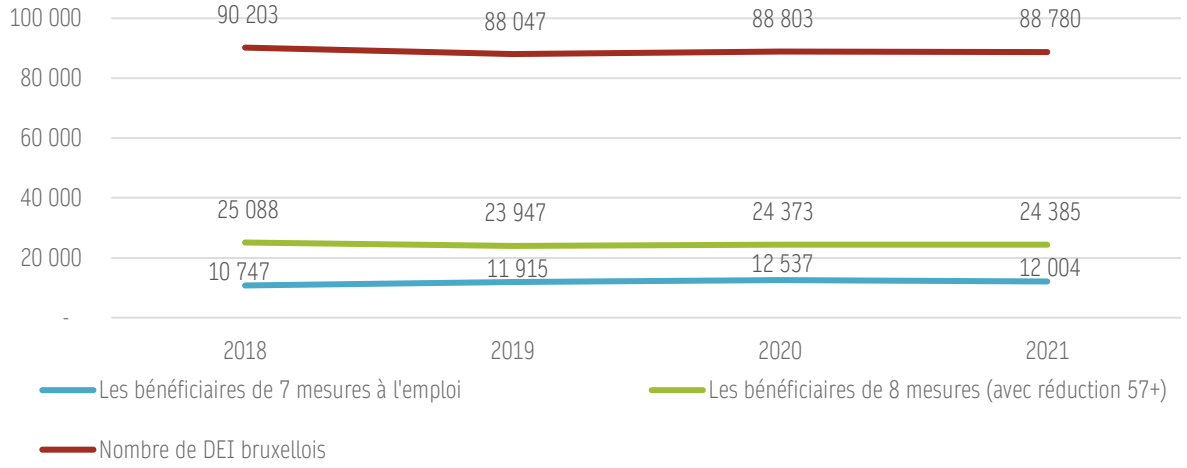
Dans cette section, nous nous intéressons à **l'évolution du nombre d'individus bénéficiaires** des différentes mesures à l'emploi et ce, pour chaque mesure évaluée. Nous commençons ce chapitre par une analyse du **nombre total d'individus bénéficiaires atteints** par les mesures avant d'analyser chaque mesure plus en profondeur. Nous y analysons aussi le nombre d'individus qui cumulent d'autres aides avant ou après avoir reçu une certaine aide.

3.2.1 Le nombre d'individus bénéficiaires totaux atteints par les mesures à l'emploi

24.385 individus ont bénéficié d'une mesure à l'emploi en 2021

En 2021, 24.385 individus bénéficiaient d'au moins une des mesures à l'emploi évaluées et 12.004 d'une mesure à l'emploi hors réduction 57+. À titre de comparaison, la Région de Bruxelles-Capitale comptabilisait 88.780 demandeurs d'emplois inoccupés inscrits à Actiris la même année.

Figure 1 : Evolution du nombre de demandeurs d'emplois inoccupés inscrits à Actiris et du nombre de bénéficiaires annuels d'au moins une mesure à l'emploi (total sans doublons pour les sept mesures)



Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, du Service Phare, de l'ONSS, et de la FW-B

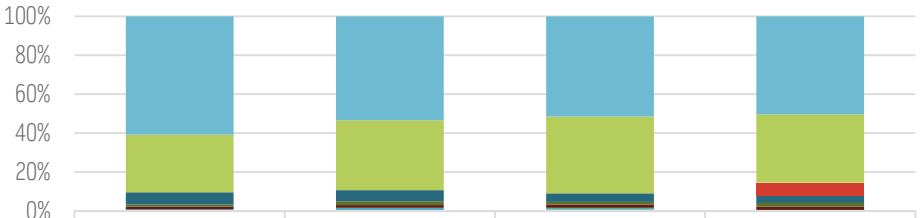
Depuis 2018, le nombre de bénéficiaires des différentes mesures à l'emploi est passé de 25.088 à 24.385. Cette baisse est cependant principalement imputable à la baisse du nombre de bénéficiaires de la réduction 57+. En effet, le nombre d'individus bénéficiaires des mesures à l'emploi bruxelloises (hors réduction 57+) est au contraire

en hausse depuis 2018 (de 10.747 à 12.004). Il est, par ailleurs, intéressant d'également observer qu'en parallèle le nombre de demandeurs d'emploi bruxellois est en recul depuis 2018, indiquant que la part des demandeurs d'emploi bruxellois soutenus par les aides à l'emploi bruxelloises (hors réduction 57+) est en hausse.

La réduction 57+ touche le plus d'individus, mais la part de bénéficiaires de cette mesure se réduit depuis 2018

La figure suivante indique le pourcentage de bénéficiaires des mesures à l'emploi pour chaque mesure à l'emploi évaluée. Nous y observons que la réduction 57+ est la mesure qui touche le plus d'individus en 2021 (50,4% des bénéficiaires). En seconde position se trouve la mesure activa.brussels qui bénéficie à 35,1% de bénéficiaires en 2021. Les autres mesures suivent loin derrière : Prime phoenix.brussels (6,4%), Stage First (4,1%), Aide à l'emploi indépendant (1,9%), PTP (1,5%), Prime d'insertion (0,7%) et Prime jeune en alternance (0,8% en 2020). Il est cependant intéressant de noter que même si la réduction 57+ reste la mesure qui bénéficie au plus d'individus en 2021, sa part se réduit fortement depuis quelques années, passant de 60,9% en 2018 à 50,4% en 2021.

Figure 2 : Pourcentage de bénéficiaires des mesures à l'emploi pour chaque mesure à l'emploi (total avec cumul possible)



	2018	2019	2020	2021
Réduction 57+	60,9%	53,3%	51,5%	50,4%
Activa.brussels	29,5%	36,1%	39,5%	35,1%
Prime Phoenix				6,4%
Stage First	6,4%	5,7%	4,4%	4,1%
Aide à l'emploi indépendant	0,9%	1,7%	1,4%	1,9%
PTP	1,5%	1,6%	1,6%	1,5%
Prime d'insertion	0,8%	0,9%	0,9%	0,7%
Jeune en alternance		0,7%	0,8%	

Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, du Service Phare, de l'ONSS, et de la FW-B

Dans les sections suivantes nous nous penchons plus particulièrement sur l'évolution du nombre de bénéficiaires de chacune des mesures à l'emploi évaluées.

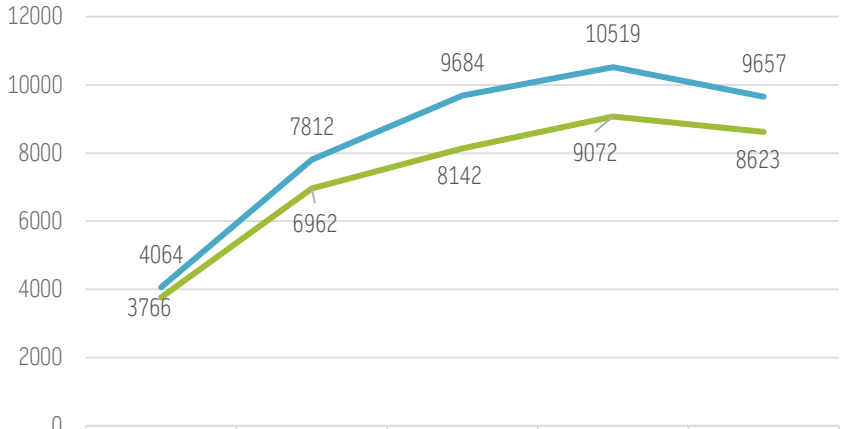
3.2.2 Activa.brussels et l'incitant à la formation

Hausse du nombre de bénéficiaires d'activa.brussels depuis 2017, mais seuls 12,8% des bénéficiaires d'une carte activa.brussels l'ont activée en 2018

Comme on peut l'observer à la figure suivante, en 2021, 8.623 individus bénéficiaient d'un activa.brussels et il y avait 9.657 contrats activa.brussels. À l'exception de 2021, le nombre de bénéficiaires et de contrats activa.brussels croit annuellement mais de moins en moins fortement.

En ce qui concerne l'incitant à la formation dans le cadre d'activa.brussels, cette aide n'a jamais été utilisée et n'a donc bénéficié à aucun travailleur activa.brussels. Il est par ailleurs important de mentionner que 0,8% des contrats activa.brussels signés entre 2017 à 2021 l'ont été par des bénéficiaires avec des aptitudes réduites reconnues (le pourcentage s'élève entre 0,2% en 2017 à 1,3% en 2019 et 2021 ; voir figure en annexe).

Figure 3 : Evolution du nombre de (personnes sous) contrats activa.brussels[29]



	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de contrats Activa	4064	7812	9684	10519	9657
Nombre de personnes sous contrat Activa	3766	6962	8142	9072	8623

Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

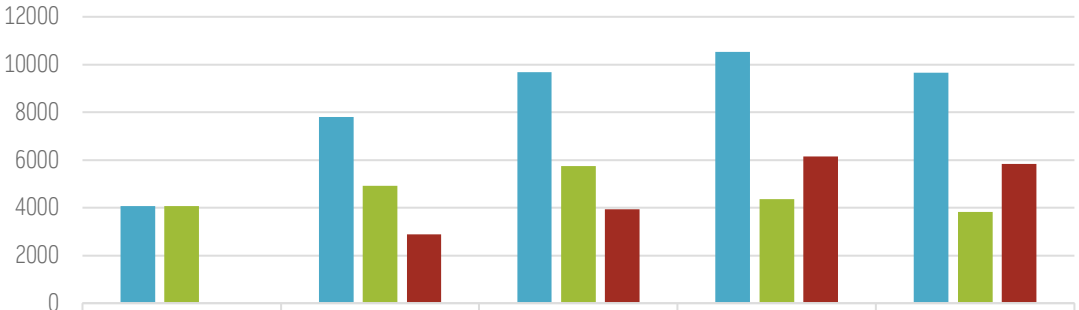
Il est cependant important de mentionner qu'en 2021, 67.162 attestations ont été accordées aux demandeurs d'emploi. Cela signifie **que seuls 12,8% des demandeurs d'emploi ayant une attestation activa.brussels l'ont effectivement activée**.

[29] Pour 2017 et 2018, une partie des contrats et bénéficiaires repris dans les chiffres concernent encore la mesure Activa fédérale pour des personnes domiciliées à Bruxelles. Ainsi, 2765 et 1915 individus étaient encore sous contrat Activa fédéral en 2017 et 2018.

Un nombre conséquent de bénéficiaires commencent et arrêtent leur contrat activa.brussels durant la même année

En 2021, il y avait 9.657 contrats activa.brussels, dont 3.828 ont débuté durant cette année. On observe également dans cette figue que le nombre de contrats activa.brussels signés par an croit entre 2017 et 2019 avant de décroitre en 2020 et 2021. Le nombre de bénéficiaires total ne diminue cependant qu'à partir de 2021 car les contrats activa.brussels semblent durer de plus en plus longtemps.

Figure 4 : Evolution du nombre de contrats activa.brussels débutés et en cours



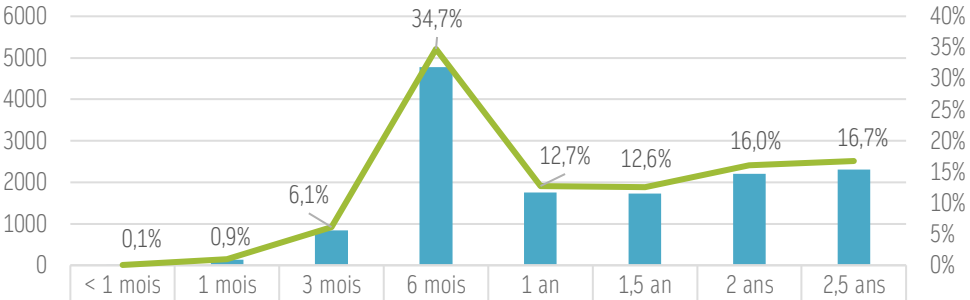
	2017	2018	2019	2020	2021
Total	4064	7812	9684	10519	9657
Début	4064	4925	5744	4365	3828
En cours/fin	0	2887	3940	6154	5829

Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

En moyenne, un parcours activa.brussels dure 536 jours

Comme on l'observe dans la figure ci-dessous, 92,7%[30] des bénéficiaires activa.brussels terminent la première période d'activation (6 mois). Ils sont également 58% à passer la 1ère année et 16,7% à aller au bout des trois périodes (2 ans et demi). En moyenne, un parcours activa.brussels dure 536 jours alors que la médiane est de 483 jours. Les personnes qui ont des aptitudes réduites ont tendance à bénéficier de la prime durant des délais plus longs : 744 jours en moyenne et une médiane de 982 jours. Par ailleurs, la très grande majorité (69%) des contrats financés sont à minimum un trois-quarts temps. Les contrats inférieurs à un mi-temps sont très rares (1,5%).

Figure 5 : Nombre de contrats activa.brussels selon leur durée



	< 1 mois	1 mois	3 mois	6 mois	1 an	1,5 an	2 ans	2,5 ans
Nombre de primes Activa	7	130	845	4776	1750	1729	2205	2302
% des primes Activa	0,1%	0,9%	6,1%	34,7%	12,7%	12,6%	16,0%	16,7%

Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

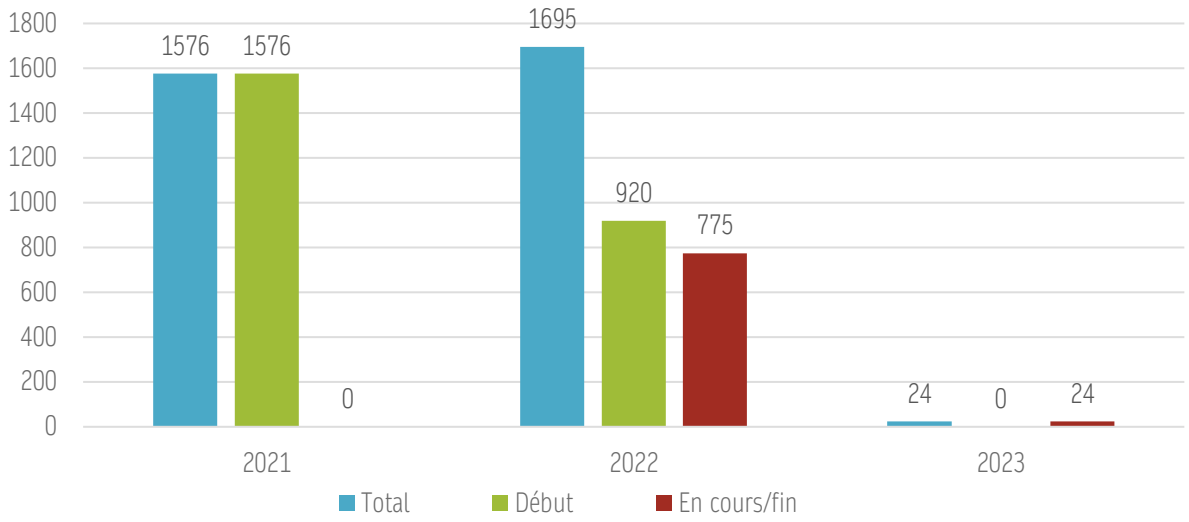
[30] Il s'agit de la somme de toutes les primes Activa.brussels ayant une durée d'au moins 6 mois.

3.2.3 Prime phoenix.brussels

2.496 primes phoenix.brussels octroyées de janvier 2021 à septembre 2022

En 2022, 1.695 primes phoenix.brussels ont été octroyées, dont 920 ont débuté durant l'année. Sur toute la période considérée, 2.437 bénéficiaires distincts ont bénéficié de cette mesure. Il est par ailleurs intéressant de noter que 95,5% des primes phoenix.brussels sont octroyées durant les 6 mois prévus.

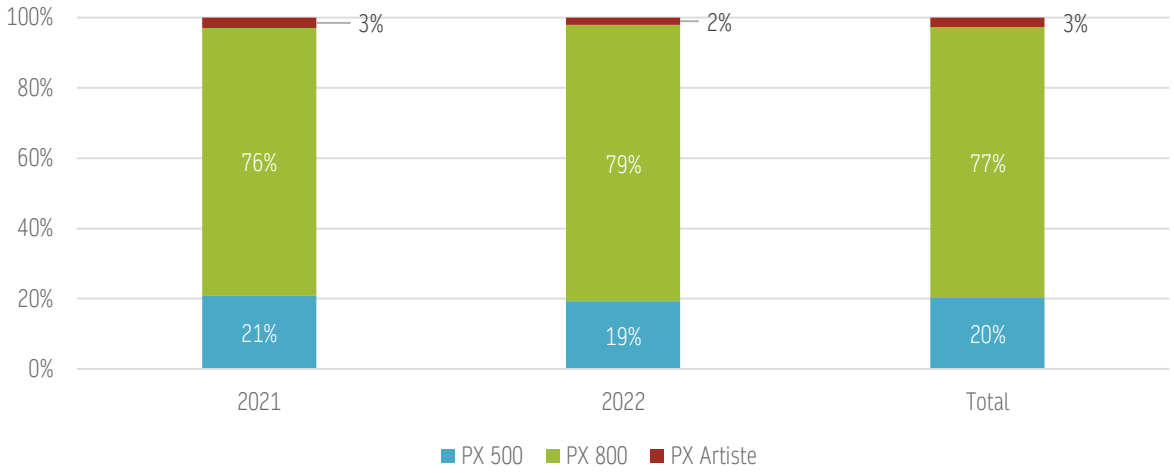
Figure 6 : Evolution du nombre de primes phoenix.brussels



Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

En ce qui concerne la répartition par type de prime, la figure suivante indique qu'au total durant toute la période, 77% des primes phoenix.brussels étaient une prime 800, 20% une prime 500 et seules 3% une prime Artiste.

Figure 7 : Evolution du nombre annuel de primes phoenix.brussels octroyées selon leur type



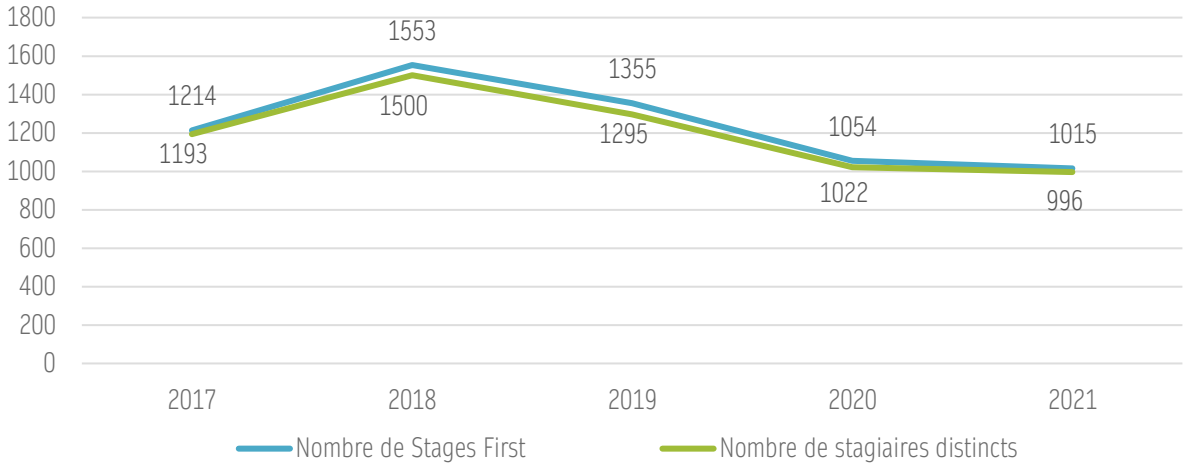
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

3.2.4 Stage First

Le nombre de Stages First financés diminue années après années

En 2021, 1015 Stages First ont été comptabilisés et 996 stagiaires ont occupé ce type de stage. Depuis 2018, le nombre de stages et stagiaires est en baisse continue, passant de 1.553 Stages First en 2018 à 996 en 2021. Au total, depuis 2017, 5.215 Stages First ont été financés et 4.900 personnes distinctes ont bénéficié d'un Stage First.

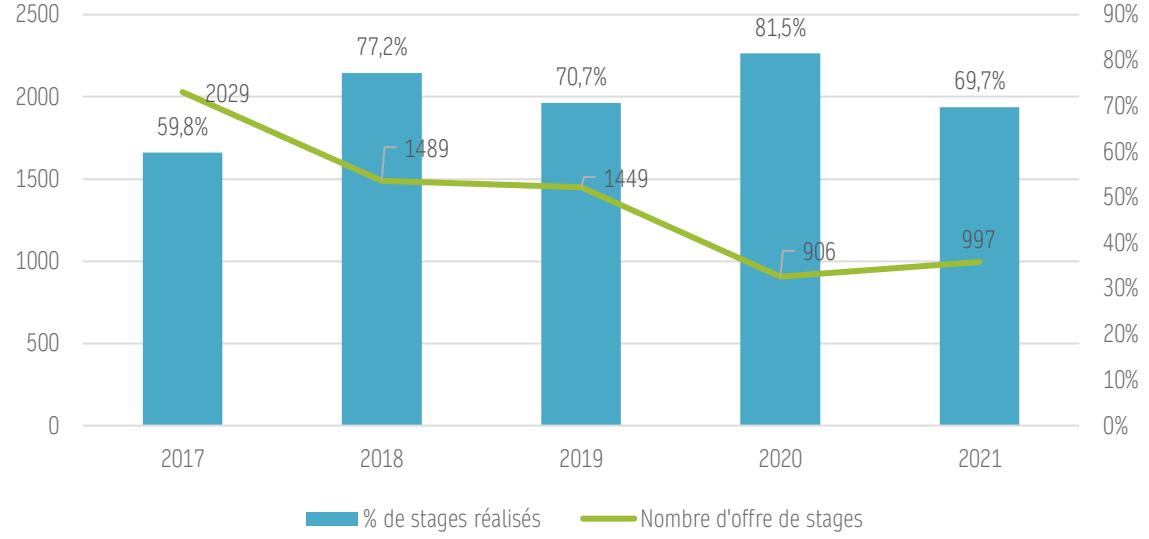
Figure 8 : Evolution du nombre de (personnes sous) Stage First



Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

Cette baisse du nombre de Stages First depuis 2018 peut, en partie, s'expliquer par la baisse du nombre d'offres de stages de la part des entreprises. En effet, comme on peut l'observer dans la figure suivante, les offres de stage se sont réduites, passant de 2.029 en 2017 à 997 en 2021. Le pourcentage d'offres ayant débouché sur un stage est assez variable d'année en année.

Figure 9 : Evolution du nombre d'offres de stage et de la proportion d'offres de stages qui ont débouché sur la réalisation d'un stage de 2017 à 2021

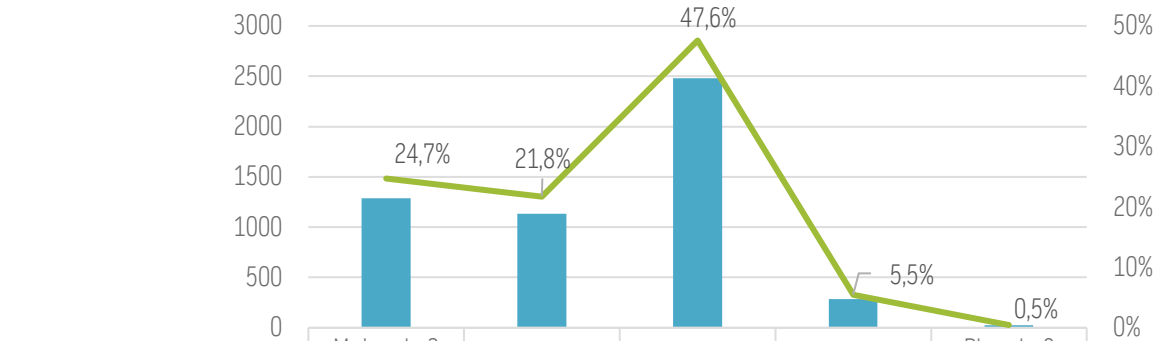


Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

En moyenne, un Stage First dure 135 jours

La figure suivante s'intéresse au nombre de stages selon leur durée. Il y apparait que près de la moitié des bénéficiaires effectuent un stage de 6 mois alors qu'ils sont un quart à effectuer un stage d'une durée entre 3 et 6 mois et un autre quart à effectuer un stage de moins de 3 mois. En moyenne, un Stage First dure 135 jours pour une médiane de 180 jours.

Figure 10 : Nombre de Stages First selon leur durée



	Moins de 3 mois	3 à 6 mois	6 mois	6 à 9 mois	Plus de 9 mois
Nombre de Stages First	1289	1135	2482	285	24
% des primes	24,7%	21,8%	47,6%	5,5%	0,5%

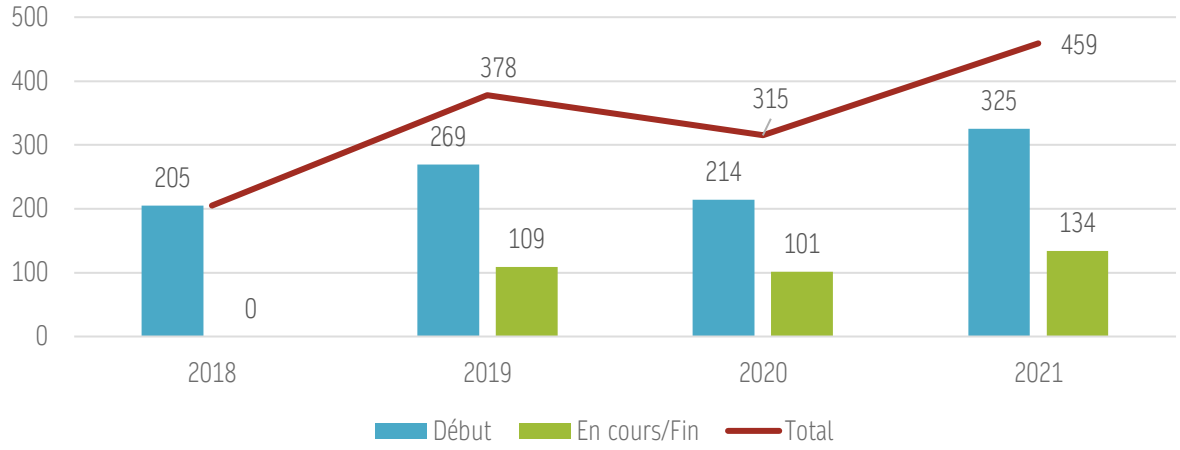
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

3.2.5 Aide à l'emploi indépendant

Hausse du nombre de primes indépendants octroyées depuis 2018

En 2021, 459 primes à l'emploi indépendant ont été octroyées, dont 325 ont débuté cette année-là. Au total, depuis 2018, 1.177 primes indépendants ont été octroyées à autant de bénéficiaires. À l'exception de l'année 2020 marquée par la crise sanitaire, le nombre de primes octroyées croît d'années en années.

Figure 11 : Evolution du nombre de primes à l'emploi indépendant



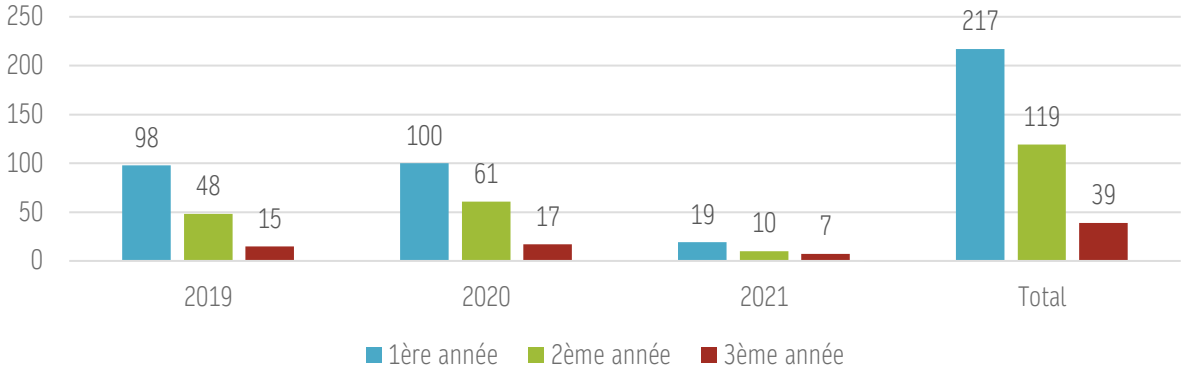
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

3.2.6 Prime jeune en alternance

375 primes validées et octroyées entre 2019 et juin 2021 pour 307 étudiants distincts

375 primes ont été validées et octroyées entre 2019 et juin 2021 pour 307 étudiants distincts ; 217 d'entre eux étaient en 1ère année, 119 en 2ème année et 39 en 3ème année. Ils ne sont donc que 18,2% à se faire financer 2 ans et 2,0% à se faire financer 3 ans. 79,8% des bénéficiaires ne reçoivent donc qu'une prime, généralement la première année, même si certains ont reçu leur prime uniquement lors de leur deuxième année.

Figure 12 : Evolution du nombre de primes jeune en alternance octroyées



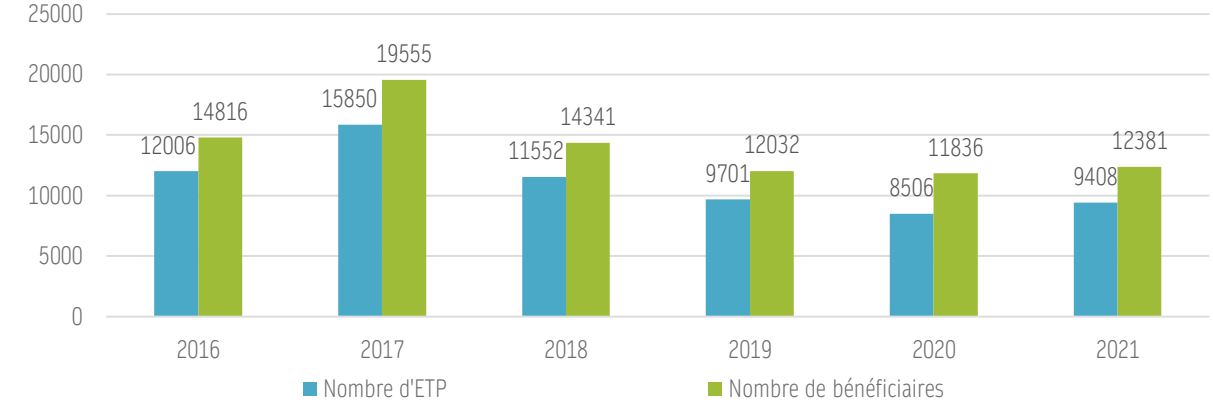
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

3.2.7 Réduction de cotisations sociales 57+

Baisse du nombre de bénéficiaires de la réduction de cotisations sociales 57+ octroyée depuis 2017

En 2021, 12.381 individus bénéficiaient d'une réduction de cotisations sociales 57+. Ces bénéficiaires représentaient 9.408 postes en ETP. Il est surprenant d'observer que le nombre de bénéficiaires de réductions de cotisations sociales 57+ est en forte baisse depuis 2017, alors que le nombre de travailleurs de plus de 57 ans employés dans une entreprise bruxelloise est passé de 106.787 en 2016 à 125.970 en 2021. La forte baisse entre 2017 et 2018 du nombre d'individus bénéficiant d'une réduction de cotisations sociales 57+ peut s'expliquer par la hausse de l'âge des bénéficiaires de la mesure à partir du 1er juillet 2018, mais cette baisse s'est encore poursuivie par la suite, même si moins fortement. Ceci indique donc que de moins en moins de travailleurs âgés employés dans une entreprise bruxelloise entrent dans les conditions d'octroi de la mesure.

Figure 13 : Evolution du nombre de réductions de cotisations sociales 57+ octroyées et du nombre d'ETP concernés



Source : IDEA Consult sur base des données de l'ONSS

3.2.8 Programme de transition professionnelle de la fédération Wallonie-Bruxelles

361 bénéficiaires individuels ont bénéficié d'un PTP de la fédération Wallonie-Bruxelles

En 2021, 361 bénéficiaires individuels ont bénéficié d'un PTP de la fédération Wallonie-Bruxelles. Cette mesure consistant en un nombre de postes fixes alloués à des écoles (309 entités), ce nombre de bénéficiaires est relativement stable au cours du temps.

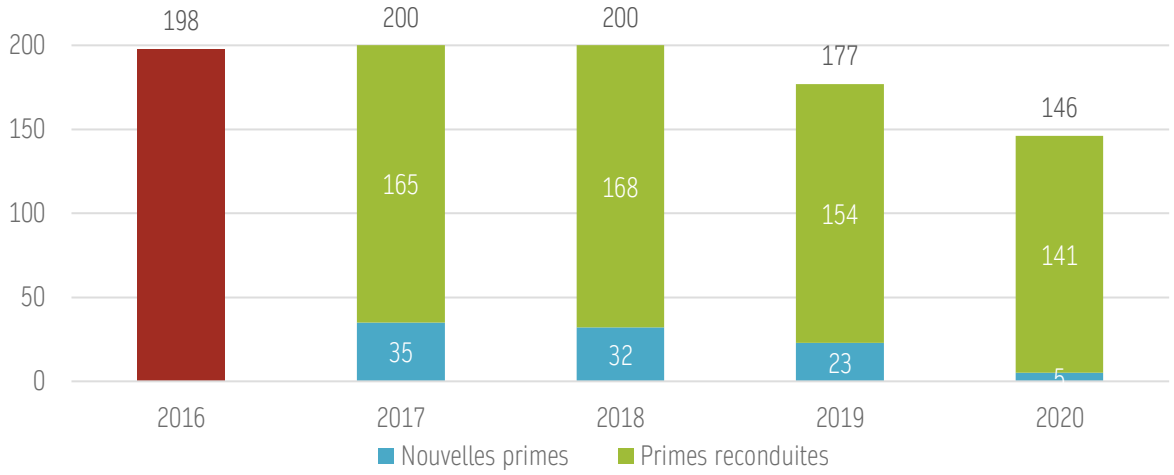
3.2.9 Prime d'insertion

De moins en moins de primes d'insertion octroyées depuis 2018

En 2020, 146 personnes porteuses d'un handicap ont bénéficié d'une prime d'insertion. Seules 6 étaient de nouveaux bénéficiaires de cette prime. Au total, 293 personnes porteuses d'un handicap ont bénéficié d'une prime d'insertion entre 2016 et 2020. Il s'agit donc d'une prime stable dans le temps, qui est reconduite années après années. Le nombre de primes est cependant en baisse depuis 2018.

Le nombre de primes d'insertion est donc très faible, surtout si l'on considère qu'en moyenne en Belgique, 9% de le population âgée de 15 à 64 ans est fortement limitée dans ses activités quotidiennes en raison d'un handicap ou de problèmes de santé de longue durée[31].

Figure 14 : Evolution du nombre de primes d'insertion



Source : IDEA Consult sur base des données du Phare

[31] *Les personnes handicapées ou souffrant de problèmes de santé de longue durée ont moins d'autonomie dans leur emploi | Statbel*. (2020). https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-personnes-handicapees-ou-souffrant-de-problemes-de-sante-de-longue-duree-ont-moins#:~:text=Lorsque%20les%20personnes%20sont%20fortement,de%2015%20%C3%A0%2064%20ans.

3.2.10 Le nombre de bénéficiaires qui cumulent plusieurs aides (avant ou après une aide)

Dans cette section, nous nous intéressons au cumul des aides à l'emploi de la part des individus bénéficiaires, et plus particulièrement à leur utilisation d'autres aides, avant ou après avoir reçu une certaine aide.

La grande majorité des bénéficiaires du PTP ont eu recours à une autre aide à l'emploi avant, pour la plupart un activa.brussels

Dans cette section, nous analysons les types d'aides obtenues par les individus bénéficiaires d'une aide en 2021, avant d'avoir reçu cette aide. Nous pouvons en tirer les enseignements suivants :

- activa.brussels : 4,7% des bénéficiaires d'activa.brussels en 2021 ont bénéficié d'une autre aide avant, pour la plupart il s'agit du Stage First (4,4%).
- Prime Indépendant : 4,7% des bénéficiaires de la Prime Indépendant en 2021 ont bénéficié d'une autre aide avant, pour la plupart il s'agit du Stage First (4,4%).
- Stage First : 99,4% des bénéficiaires du Stage First en 2021 n'ont pas bénéficié d'une autre aide avant.
- Prime phoenix.brussels: 12,6% des bénéficiaires de la prime phoenix.brussels en 2021 ont bénéficié d'une autre aide avant, pour la plupart il s'agit d'activa.brussels (3,7%) ou du Stage First (3,7%).
- PTP : 65% des bénéficiaires du PTP en 2021 ont bénéficié d'une autre aide avant, pour la plupart il s'agit d'activa.brussels (61,2%). Il s'agit donc clairement d'une mesure qui est utilisée à la suite d'un contrat activa.brussels, lorsque celui-ci n'a pas pu déboucher vers un emploi stable.

Figure 15 : Les types d'aides obtenues de 2017 à 2020 pour les personnes sous contrat activa.brussels en 2021

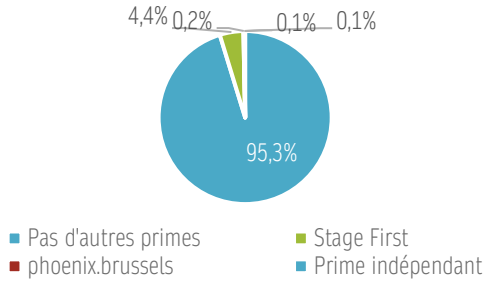


Figure 16 : Les types d'aides obtenues de 2017 à 2020 pour les personnes sous Prime Indépendant en 2021

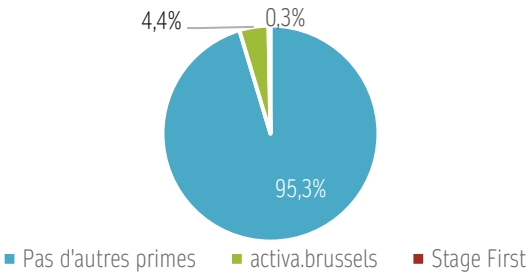


Figure 17 : Les types d'aides obtenues de 2017 à 2020 pour les personnes en Stage First en 2021

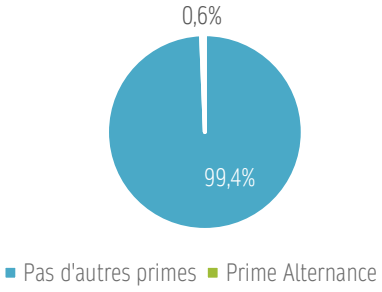


Figure 18 : Les types d'aides obtenues de 2017 à 2020 pour les personnes sous contrat phoenix.brussels en 2021

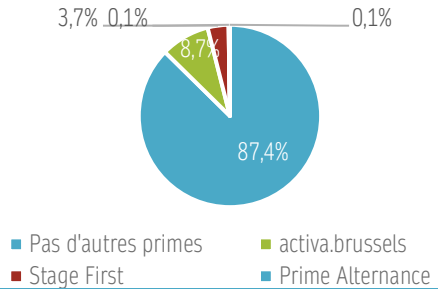
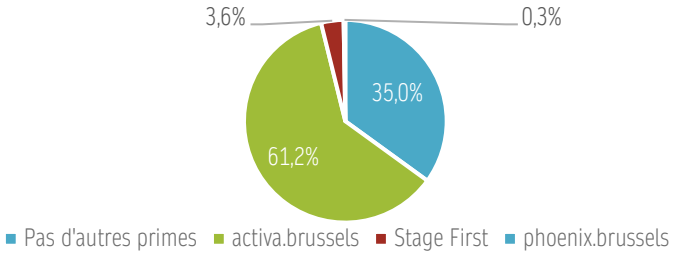


Figure 19 : Les types d'aides obtenues de 2017 à 2020 pour les personnes sous contrat PTP en 2021



Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, du Phare, de l'ONSS et de la FW-B

La grande majorité des bénéficiaires activa.brussels et Prime Indépendant ne bénéficient plus d'autres mesures par la suite, au contraire des Stages First dont près d'un quart mène vers un activa.brussels

Dans cette section, nous analysons les types d'aides obtenues par les individus bénéficiaires, après avoir reçu une certaine aide en 2018. Nous pouvons en tirer les enseignements suivants :

- activa.brussels : la plupart des bénéficiaires activa.brussels en 2018 n'ont pas eu recours à une autre aide par la suite. Ainsi, pour 98,2% d'entre eux, activa.brussels était la seule aide à l'emploi dont ils ont bénéficié par la suite.
- Prime Alternance : 6,2% des bénéficiaires de la prime Alternance en 2018 ont bénéficié d'une autre aide par la suite. Pour 2,5% d'entre eux il s'agissait d'activa.brussels, pour 1,9% de la Prime phoenix.brussels et pour 1,9% d'un Stage First.
- Prime Indépendant : la plupart des bénéficiaires de la Prime Indépendant en 2018 n'ont pas eu recours à une autre aide par la suite. Ainsi, pour 98,5% d'entre eux, la Prime Indépendant était la seule aide à l'emploi dont ils ont bénéficié par la suite.
- Stage First : 23,6% des bénéficiaires du Stage First en 2018 ont bénéficié d'une autre aide par la suite. Pour 22% d'entre eux il s'agissait d'activa.brussels.

Figure 20 : Les types d'aides obtenues après avoir été sous contrat activa.brussels en 2018

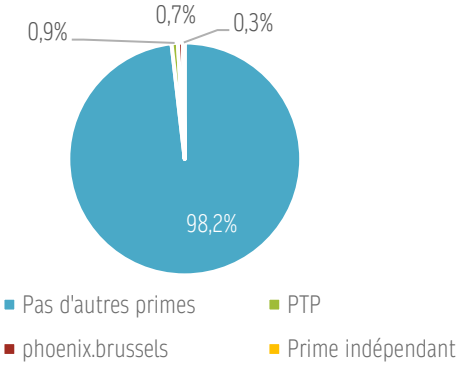


Figure 21 : Les types d'aides obtenues après avoir obtenu une prime Alternance en 2019

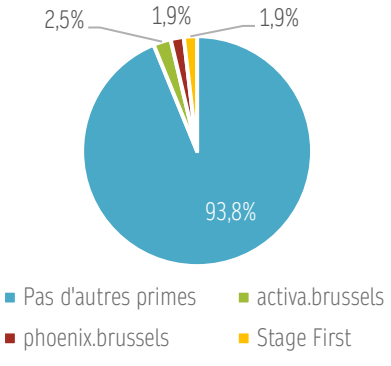


Figure 22 : Les types d'aides obtenues après avoir obtenu une Prime Indépendant en 2018

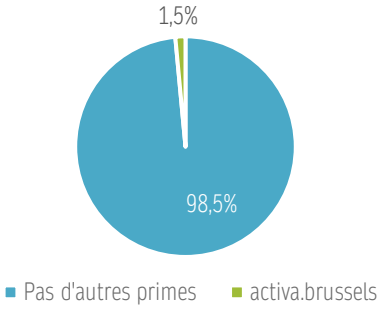
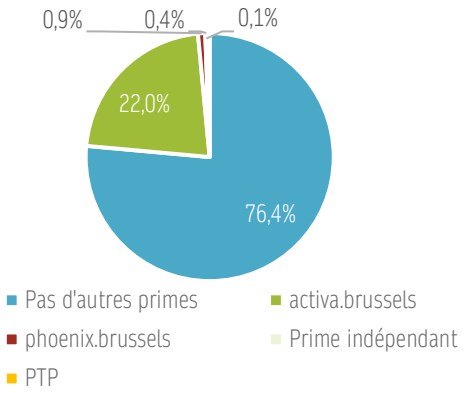


Figure 23 : Les types d'aides obtenues après avoir obtenu avoir réalisé un Stage First en 2018



Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, du Phare, de l'ONSS et de la FW-B

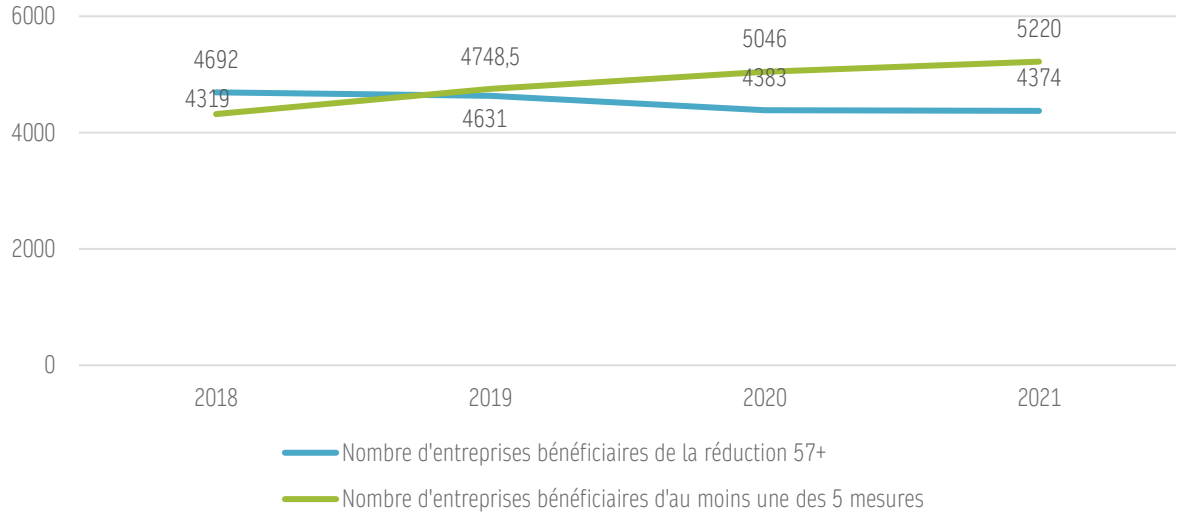
3.3. L'évolution du nombre d'entreprises bénéficiaires des mesures à l'emploi

3.3.1 Le nombre d'entreprises totales atteintes par les mesures à l'emploi

Les mesures à l'emploi bruxelloises ont tendance à atteindre de plus en plus d'entreprises

La figure suivante indique le nombre d'entreprises bruxelloises bénéficiaires des mesures à l'emploi. Comme il apparait de cette figure, 5.220 entreprises distinctes ont bénéficié d'au moins une mesure à l'emploi évaluée (hors réduction 57+) et 4.374 d'une réduction 57+ en 2021. Le nombre d'entreprises distinctes ayant bénéficié d'au moins une mesure à l'emploi évaluée (hors réduction 57+) est en hausse continue depuis 2018 où ce nombre était de 4.692 contre 5.220 en 2021. Cette évolution indique donc que les mesures à l'emploi bruxelloises ont tendance à atteindre de plus en plus d'entreprises bruxelloises.

Figure 24 : Evolution du nombre d'entreprises bruxelloises bénéficiaires des mesures à l'emploi (total sans doublons pour les 5 mesures)

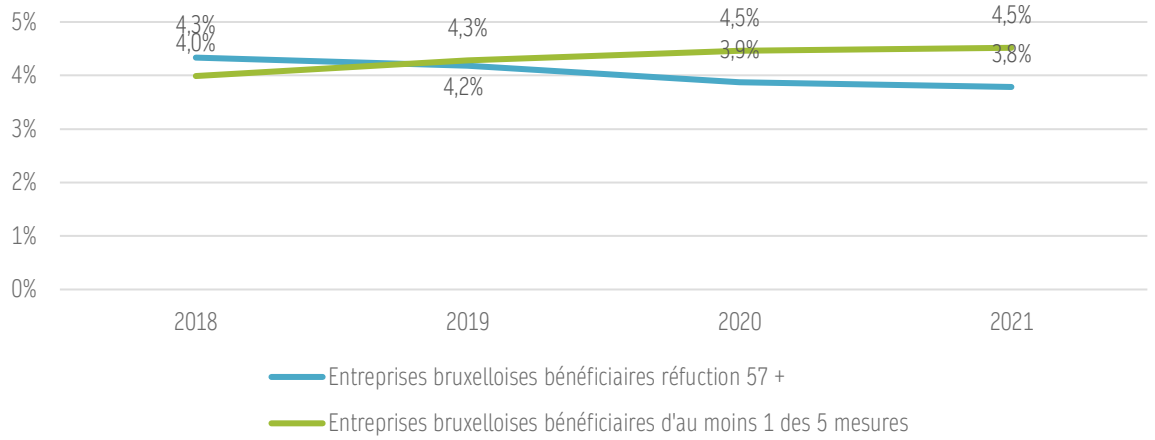


Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, de l'ONSS, de la FW-B, et du Phare

4,5% des entreprises bruxelloises bénéficiaient au moins d'une mesure à l'emploi (hors réduction 57+) et 3,8% bénéficiaient de la réduction 57+

La figure suivante s'intéresse à la part d'entreprises bruxelloises qui bénéficient d'au moins une mesure à l'emploi. Comme indiqué dans cette figure, en 2021, 4,5% des entreprises bruxelloises bénéficiaient au moins d'une mesure à l'emploi (hors réduction 57+) et 3,8% bénéficiaient de la réduction 57+. La part d'entreprises bénéficiaires d'une mesure à l'emploi (hors réduction 57+) est en hausse depuis 2018 (de 4,0% à 4,5%) alors que la part d'entreprises bénéficiaires de la réduction 57+ est en baisse (de 4,3% à 3,8%).

Figure 25 : Evolution du pourcentage d'entreprises bruxelloises bénéficiaires d'au moins une mesure à l'emploi

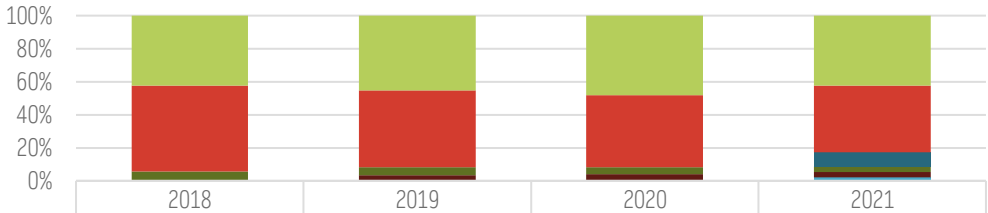


Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, de l'ONSS, de la FW-B, et du Phare

La mesure activa.brussels est la mesure qui touche le plus d'entreprises (42,5%)

La figure suivante indique le pourcentage d'entreprises bénéficiaires des mesures à l'emploi pour chaque mesure à l'emploi évaluée. Nous y observons qu'en 2021, la mesure activa.brussels est la mesure qui touche le plus d'entreprises (42,5%). En seconde position se trouve la réduction 57+ qui bénéficie à 40,1% d'entreprises en 2021. Les autres mesures suivent loin derrière : Prime phoenix.brussels (9%), Stage First (3,2%), Prime Tuteur (3,1%), Prime d'insertion (1,3%) et PTP (0,8% d'écoles).

Figure 26 : Pourcentage d'entreprises bénéficiaires des mesures à l'emploi pour chaque mesure à l'emploi (total avec cumul possible)



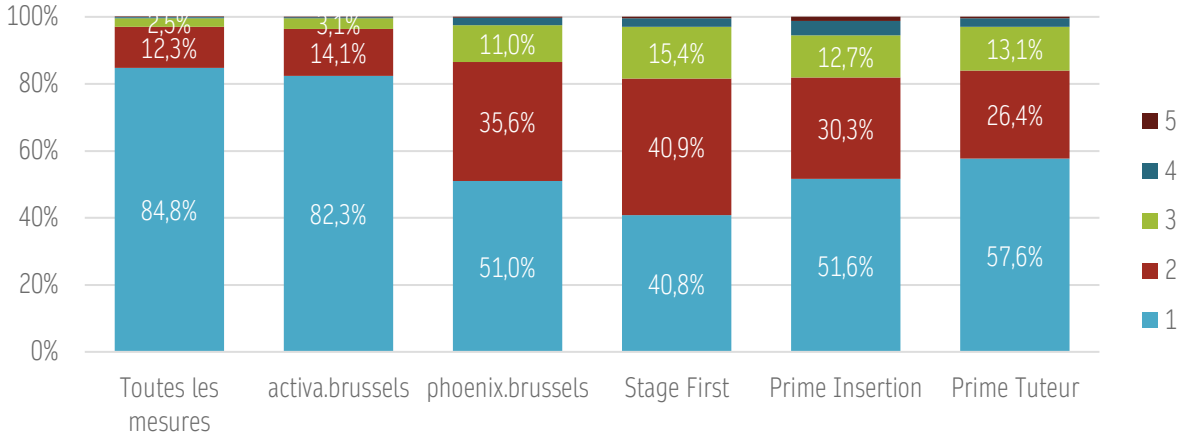
	2018	2019	2020	2021
activa.brussels	42,4%	45,3%	48,3%	42,5%
Réduction 57+	52,0%	46,3%	43,4%	40,1%
Prime phoenix.brussels				9,0%
Stage First	5,6%	4,9%	4,2%	3,2%
Prime Tuteur		3,5%	4,2%	3,1%
Prime d'insertion				1,3%
PTP				0,8%

Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, de l'ONSS, de la FW-B, et du Phare

84,8% des entreprises bénéficiaires d'une aide à l'emploi (hors réduction 57+) n'utilisent qu'une seule aide ; surtout dans le cas d'entreprises bénéficiaires d'activa.brussels

La figure suivante indique le pourcentage d'entreprises qui utilisent plusieurs mesures par type de mesure utilisée. Il apparait de cette figure que 84,8% des entreprises bénéficiaires d'une aide à l'emploi (hors réduction 57+) n'utilisent qu'une seule aide ; 12,3% en utilisent deux et 2,5% en utilisent trois. Ce constat est surtout valable pour les entreprises bénéficiaires de la mesure activa.brussels. Ainsi 82,3% d'entre elles n'ont recours qu'à une seule aide. Par contre, 49% des entreprises bénéficiaires de la Prime phoenix.brussels bénéficient au moins de deux aides. Ceci est aussi le cas de 59,2% des entreprises bénéficiaires du Stage First, 48,4% des bénéficiaires de la Prime Insertion et 42,4% de la Prime Tuteur.

Figure 27 : Pourcentage d'entreprises qui utilisent plusieurs mesures par type de mesure utilisée (hors réduction 57+)

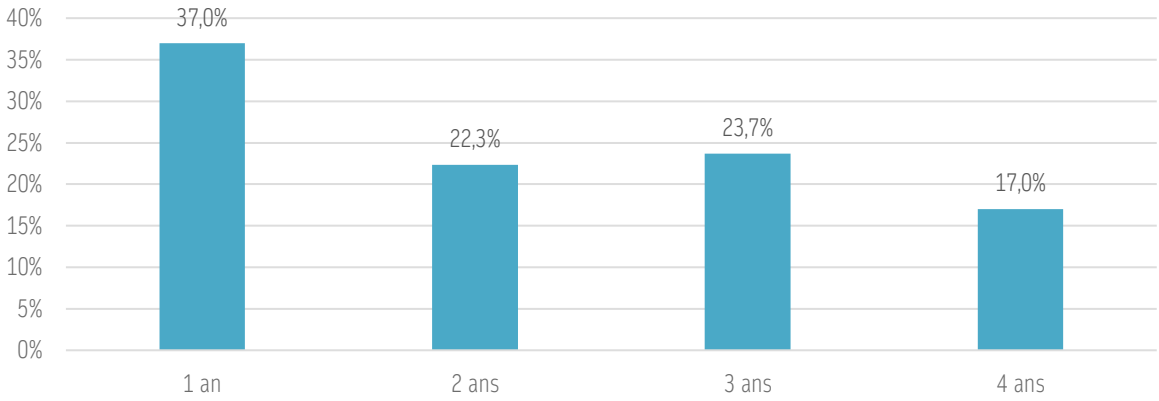


Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de Phare

Pour la plupart des entreprises, les aides ne sont pas utilisées de manière structurelle dans leur entreprise

Dans la figure suivante, nous nous intéressons au nombre d'années durant lesquelles les entreprises font appel à, *a minima*, une aide à l'emploi durant la période 2018 à 2021 (hors réduction 57+). Il est intéressant de constater que la plus grande partie des entreprises (37%) utilisent une aide que pour une seule année. Seules 17% des entreprises font appel aux aides durant toute la période considérée. Ce constat indique donc clairement que pour la plupart des entreprises, les aides ne sont pas utilisées de manière structurelle dans leur entreprise.

Figure 28 : Pourcentage d'entreprises selon le nombre d'années durant lesquelles elles mobilisent, *a minima*, une aide à l'emploi, de 2018 à 2021 (hors réduction 57+)



Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, de l'ONSS, de la BCSS et de Phare

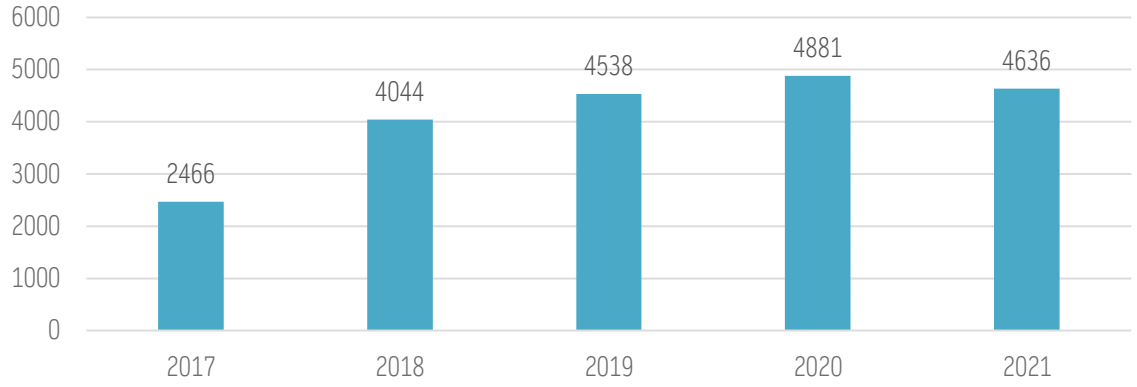
Dans les sections suivantes, nous nous penchons en détail sur l'utilisation des différentes aides à l'emploi au niveau des entreprises.

3.3.2 Activa.brussels et l'incitant à la formation

Hausse du nombre d'entreprises bénéficiaires d'activa.brussels depuis 2017

En 2021, 4.636 entreprises distinctes ont bénéficié de la mesure activa.brussels. C'est la mesure qui touche le plus grand nombre d'entreprises. Entre 2017 et 2021, 8.176 entreprises distinctes ont au moins employé un contrat activa.brussels. Il est par ailleurs intéressant d'observer que, à l'exception de l'année 2021, le nombre d'entreprises bénéficiaires d'activa.brussels est en hausse depuis 2017. En ce qui concerne l'incitant à la formation, aucune entreprise n'a eu recours à cette aide depuis son instauration.

Figure 29 : Evolution du nombre d'entreprises bénéficiaires d'activa.brussels

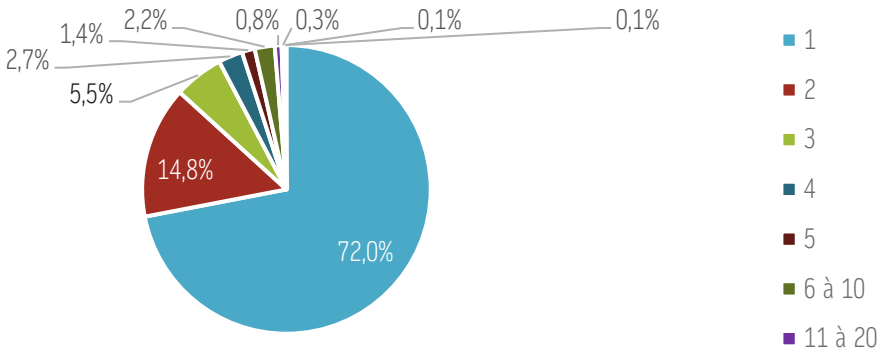


Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

72% des entreprises bénéficiaires mobilisaient un seul activa.brussels en 2021

Dans la figure suivante, nous nous intéressons à la proportion d'entreprises selon le nombre de contrats activa.brussels qu'elles mobilisent en 2021. Nous y observons que 72% des entreprises bénéficiaires mobilisaient un seul activa.brussels en 2021, 14,8% en mobilisaient deux et 5,5% en mobilisaient trois. 7,7% des entreprises avaient donc plus de trois activa.brussels en 2021. Il est intéressant de mentionner que plus la taille de l'entreprise est importante, plus l'entreprise est susceptible de mobiliser plusieurs activa.brussels. De même, ce sont principalement les entreprises à but lucratif et, dans une moindre mesure, les organisations d'économie sociale et les organisations publiques qui ont le plus tendance à multiplier les activa.brussels.

Figure 30 : La proportion d'entreprises selon le nombre de contrats activa.brussels qu'elles mobilisent en 2021



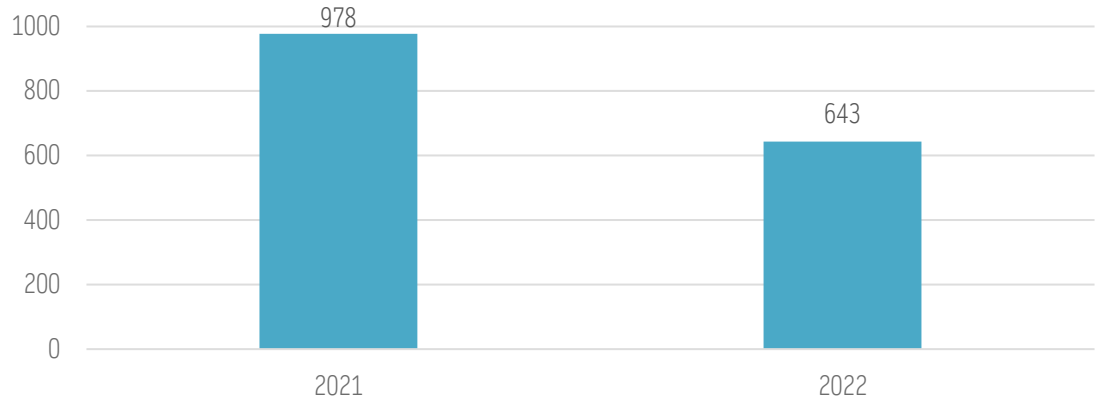
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

3.3.3 Prime phoenix.brussels

1.484 entreprises distinctes ont bénéficié d'au moins une Prime phoenix.brussels en 2020 et/ou 2021

Comme l'indique la figure ci-dessous, 978 entreprises ont bénéficié d'une Prime phoenix.brussels en 2021 et 643 en 2022. Au total, 1.484 entreprises distinctes ont bénéficié d'au moins une Prime phoenix.brussels en 2020 et/ou 2021.

Figure 31 : Evolution du nombre d'entreprises bénéficiaires de la Prime phœnix.brussels

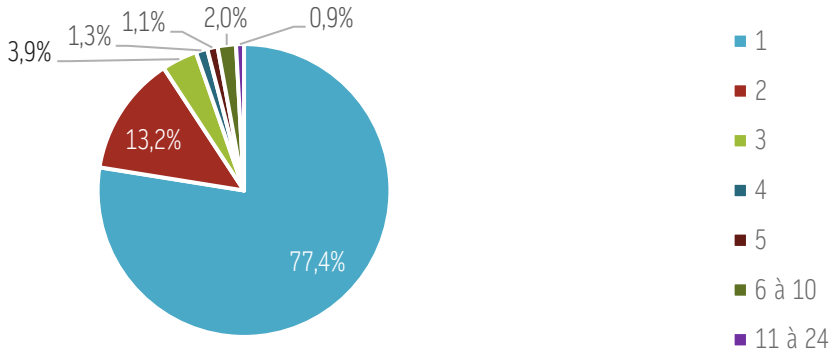


Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

77% des entreprises bénéficiaires n'ont eu qu'un seul contrat phoenix.brussels

Dans la figure suivante, nous nous intéressons à la proportion d'entreprises selon le nombre de Prime phœnix.brussels. Il y apparait que 77,4% des entreprises bénéficiaires mobilisaient une seule Prime phœnix.brussels, 13,2% en mobilisaient deux et 3,9% en mobilisaient trois. Les micro-entreprises (moins de 10 travailleurs) sont moins susceptibles de mobiliser plusieurs contrats phoenix.brussels. De même, ce sont principalement les entreprises à but lucratif et, dans une moindre mesure, les organisations d'économie sociale et les organisations publiques qui ont le plus tendance à multiplier les contrats phoenix.brussels.

Figure 32 : La proportion d'entreprises selon le nombre de Primes phœnix.brussels



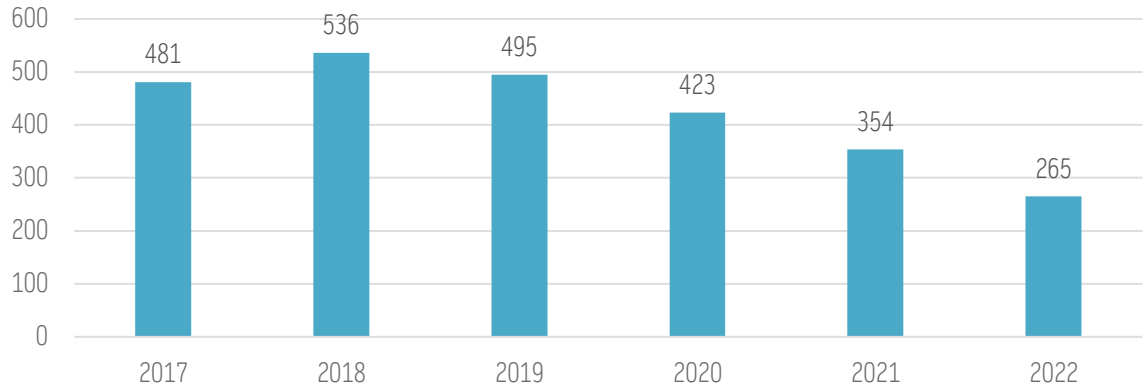
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

3.3.4 Stage First

Baisse du nombre d'entreprises bénéficiaires du Stage First depuis 2018

Comme il apparait dans la figure ci-dessous, en 2021, 354 entreprises distinctes bénéficiaient d'un Stage First. Au total, entre 2017 et 2022, 1.232 entreprises distinctes ont bénéficié d'au moins un Stage First. Il est intéressant d'observer que, au même titre que le nombre de jeunes bénéficiaires d'un Stage First, le nombre d'entreprises bénéficiaires de cette mesure est en baisse continue depuis 2018.

Figure 33 : Evolution du nombre d'entreprises bénéficiaires du Stage First

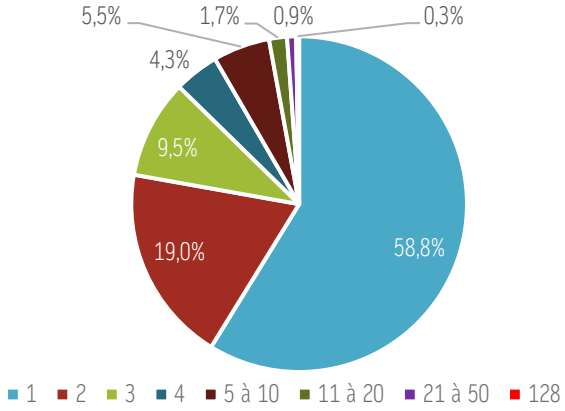


Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

Près d'une entreprise bénéficiaire sur 10 a eu recours à cinq Stages First ou plus en 2021

Lorsque l'on s'intéresse à la proportion d'entreprises selon le nombre de Stages First dont elles ont bénéficié en 2021, il est intéressant d'observer que la multiplication de Stages First dans une entreprise est plus courante qu'au niveau d'activa.brussels et de la Prime phoenix.brussels. En effet, même si 6 entreprises bénéficiaires sur 10 n'ont eu qu'un seul stage First en 2021, 19% en ont eu deux, 9,5% en ont eu trois, 4,3% en ont eu quatre et donc 8,4% des entreprises en ont eu cinq ou plus. Il est par ailleurs interpelant de mentionner qu'une entreprise a même eu 128 Stages First en 2021.

Figure 34 : La proportion d'entreprises selon le nombre de Stages First dont elles ont bénéficié en 2021



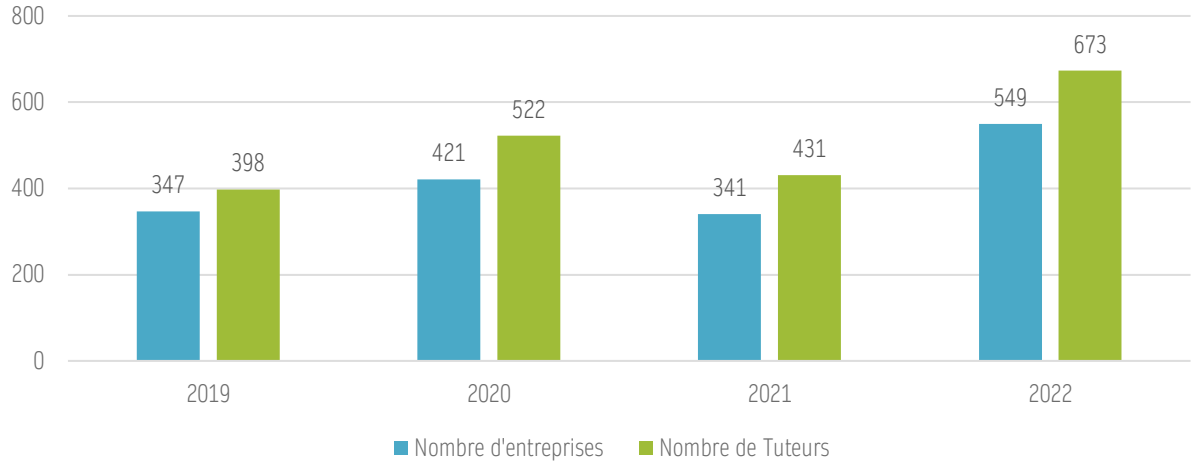
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

3.3.5 Prime Tuteur

Forte hausse du nombre d'entreprises bénéficiaires de la prime Tuteur en 2022

En 2022, 549 entreprises distinctes et 673 tuteurs ont bénéficié de la prime Tuteur. Au total, entre 2019 et 2022, 1.095 entreprises distinctes ont au moins bénéficié une fois de la prime Tuteur. Il est par ailleurs intéressant d'observer que le nombre d'entreprises et tuteurs bénéficiaires a considérablement augmenté en 2022, suite à l'introduction de Tuteur II qui prévoyait une prime bien plus élevée.

Figure 35 : Evolution du nombre d'entreprises bénéficiaires de le Prime tuteur et du nombre de tuteurs financés

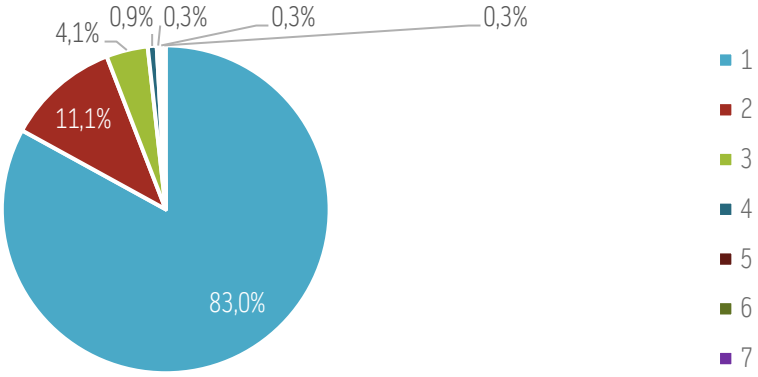


Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

8 entreprises bénéficiaires sur 10 n'ont eu qu'un seul tuteur financé en 2021

La figure suivante indique la proportion d'entreprises selon le nombre de tuteurs financés en 2021. Il apparait de cette figure que la grande majorité des entreprises (83%) n'ont qu'un seul tuteur financé, tandis que 11,1% en ont deux. Ce sont principalement les entreprises à but lucratif qui se font financer plusieurs tuteurs.

Figure 36 : La proportion d'entreprises selon le nombre de tuteurs financés en 2021



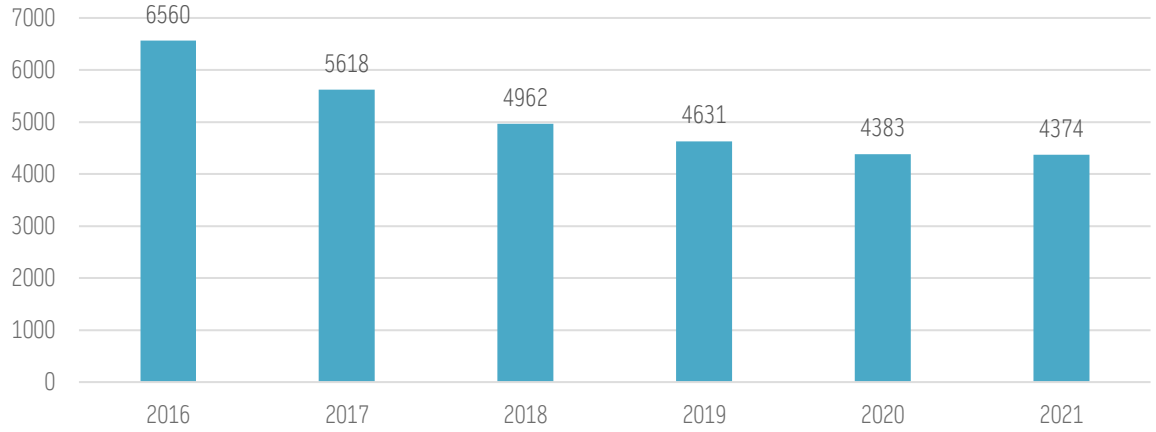
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

3.3.6 Réduction de cotisations sociales 57+

Baisse du nombre d'entreprises bénéficiaires de la réduction 57+

En 2021, 4.374 entreprises bruxelloises distinctes bénéficiaient de la réduction 57+. Il s'agit donc de la deuxième mesure la plus utilisée en Région bruxelloise. Cette forte utilisation de la mesure s'explique par l'attribution automatique de la réduction. Tout comme pour le nombre d'individus bénéficiaires, le nombre d'entreprises bénéficiaires de la réduction 57+ est en baisse continue depuis 2016.

Figure 37 : Evolution du nombre d'entreprises bénéficiaires de la réduction 57+



Source : IDEA Consult sur base des données de l'ONSS

3.3.7 Programmes de transition professionnelle de la fédération Wallonie-Bruxelles

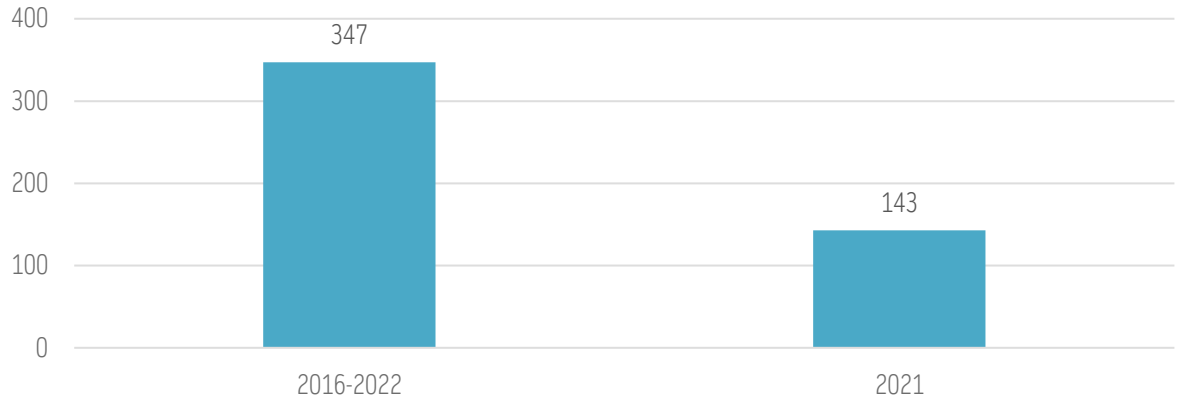
En 2022, 83 écoles bénéficiaient d'au moins un des 309 postes PTP de la fédération Wallonie-Bruxelles. La moitié de ces écoles n'avait qu'un seul poste PTP, tandis que près de 10% des écoles bénéficiaires avait plus de 10 PTP dans leur école.

3.3.8 Prime d'insertion

143 entreprises bénéficiaient d'une Prime d'insertion en 2021

Comme l'indique la figure ci-dessous, 143 entreprises distinctes bénéficiaient d'une Prime d'insertion en 2021. Par ailleurs, durant la période 2016-2021, 347 entreprises distinctes ont obtenu au moins une prime d'insertion.

Figure 38 : Evolution du nombre d'entreprises bénéficiaires de la prime d'insertion

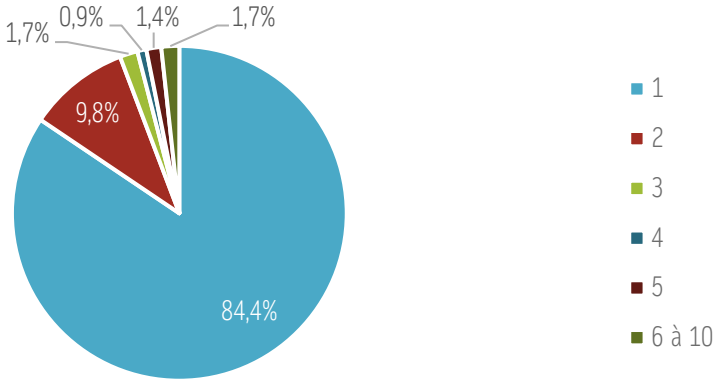


Source : IDEA Consult sur base des données du Phare

85% des entreprises bénéficiaires de la prime d'insertion n'ont eu qu'une seule prime d'insertion entre 2016 et 2021

Comme l'indique la figure ci-dessous, la très grande majorité des entreprises (84,4%) n'a eu qu'une seule prime d'insertion entre 2016 et 2021. Près d'une entreprise sur dix (9,8%) en a mobilisé deux.

Figure 39 : La proportion d'entreprises selon le nombre de primes d'insertion entre 2016 et 2021



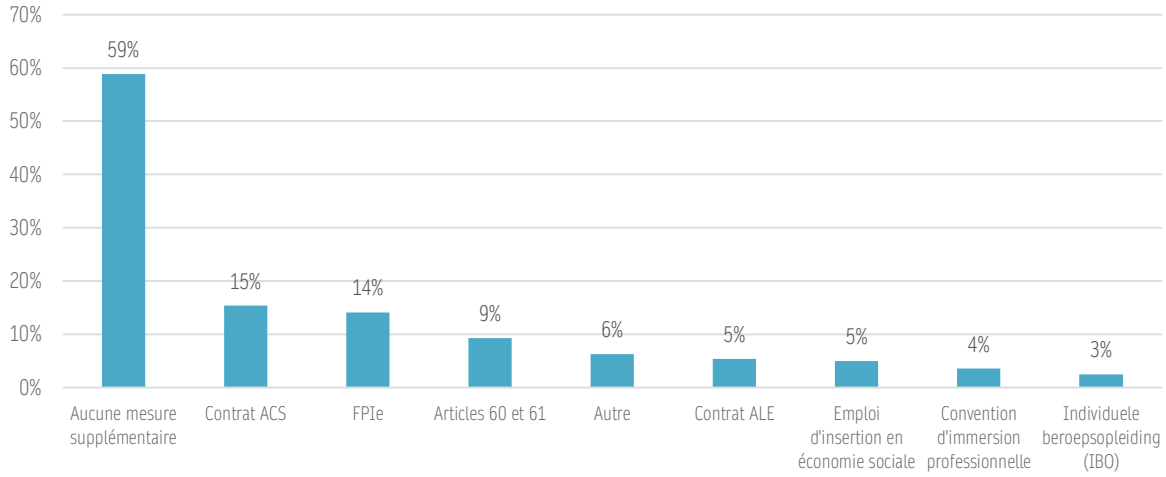
Source : IDEA Consult sur base des données du Phare

3.3.9 Les entreprises qui mobilisent d'autres mesures à l'emploi

La majorité des entreprises n'utilisent pas d'autres mesures à l'emploi que celles qui font l'objet de la présente évaluation

Enfin, sur base des données de l'enquête effectuée auprès des entreprises, il est intéressant d'observer que la majorité des entreprises n'utilisent pas d'autres mesures à l'emploi que celles qui font l'objet de la présente évaluation. En effet, comme l'indique la figure ci-dessous, 59% des entreprises interrogées n'utilisent aucune mesure complémentaire. Les autres mesures mobilisées sont principalement les contrats ACS (15%) et les contrats FPIe (14%).

Figure 40 : Pourcentage d'entreprises qui ont recours à d'autres mesures à l'emploi en plus de celles évaluées



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

4 / Le profil des bénéficiaires des mesures à l'emploi évaluées

4.1. Introduction

Dans ce chapitre, nous analysons le profil des bénéficiaires des différentes mesures à l'emploi évaluées, tant du point de vue des bénéficiaires individuels que des entreprises bénéficiaires. Nous nous basons pour ce chapitre sur toutes les données administratives collectées dans le cadre de l'évaluation. La source exacte des données est mentionnée sous les figures et tableaux.

4.2. Le profil des individus bénéficiaires des mesures à l'emploi

Dans cette section, nous nous intéressons au profil des individus bénéficiaires des différentes mesures à l'emploi. Cette analyse permet d'évaluer du taux de couverture des mesures à l'emploi évaluées par rapport à la population totale de demandeurs d'emploi.

Les caractéristiques de profil suivantes des bénéficiaires y sont analysées et comparées à la population totale des demandeurs d'emploi : le sexe, l'âge, le niveau d'étude, la durée d'inactivité, la nationalité, l'origine, la situation familiale et la région de domicile. Il est important de mentionner que les variables d'origine et de situation familiale ont été obtenues en effectuant un croisement avec les données de la BCSS.

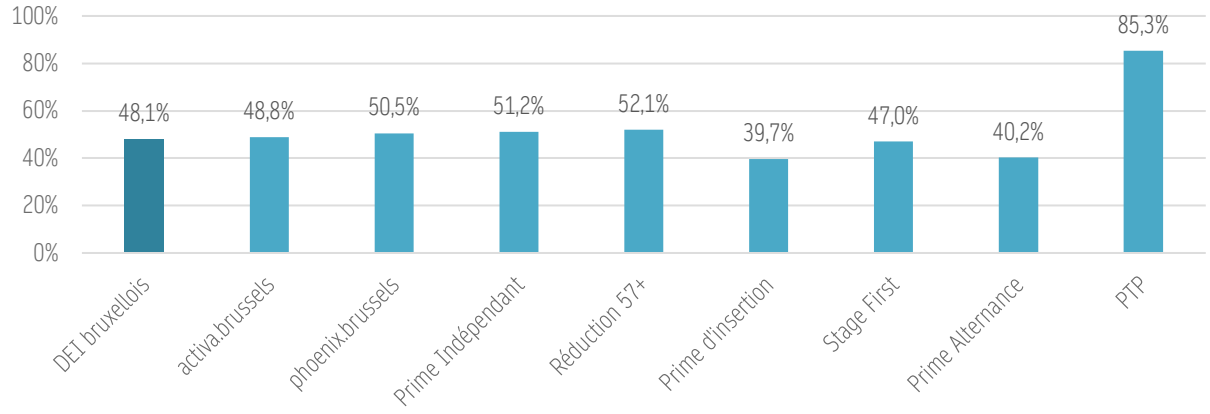
4.2.1 Le sexe des bénéficiaires des aides à l'emploi

Mis à part la prime d'insertion, la prime d'alternance et le Stage First qui bénéficient proportionnellement plus aux hommes, les autres mesures à l'emploi bénéficient proportionnellement davantage aux femmes

La figure suivante représente le pourcentage de femmes bénéficiaires des aides à l'emploi en 2021 et compare ces pourcentages à la part de femmes demandeuses d'emploi à Bruxelles durant la même année. Comme nous pouvons l'observer sur cette figure, comparé au pourcentage de demandeuses d'emploi la proportion de femmes est relativement :

- Plus élevée : pour les mesures activa.brussels (48,8% de femmes bénéficiaires pour 48,1% de DEI), prime phoenix.brussels (50,5%), Prime Indépendant (51,2%), Réduction 57+ (52,1%) et surtout le PTP (85,3%).
- Plus faible : pour les mesures Prime d'insertion (39,7% de femmes bénéficiaires pour 48,1% de DEI), Stage First (47%) et la prime Alternance (40,2%).

Figure 41 : Le pourcentage de femmes bénéficiaires des aides à l'emploi en 2021[32]

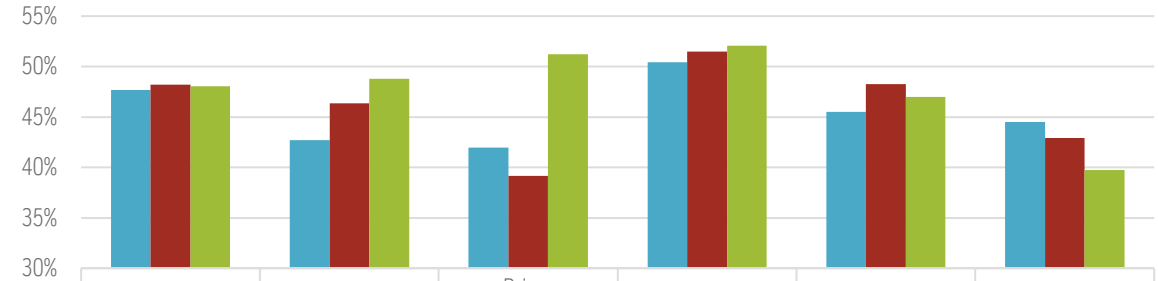


Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, du Phare, de l'ONSS et de la FW-B

La part de femmes bénéficiaires des différentes mesures à l'emploi a fortement augmenté depuis 2017 pour la plupart des mesures

Dans la figure ci-dessous, nous nous intéressons à l'évolution du nombre de femmes bénéficiaires des aides à l'emploi entre 2017 et 2021. Comme il apparait de cette figure, alors que le nombre de demandeuses d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale est relativement stable depuis 2021, la part de femmes bénéficiaires d'activa.brussels a fortement augmenté (de 42,7% de femmes en 2017 à 48,8% en 2021). Il en est de même pour la Prime indépendant dont la part de femmes a fait un bond de 42% en 2018 à 51,2% en 2021. La hausse de la part de femmes bénéficiaires est plus faible pour la réduction 57+ (de 50,4% en 2017 à 52,1% en 2021) et pour le Stage First (de 45,5% en 2017 à 47% en 2021). Au niveau de la Prime d'insertion, la part de femmes est au contraire en baisse (de 44,5% en 2017 à 39,7% en 2020).

Figure 42 : Evolution du nombre de femmes bénéficiaires des aides à l'emploi entre 2017 et 2021[33]



	DEI bruxellois	activa.brussels	Prime indépendant	Réduction 57 +	Stage First	Prime insertion
2017	47,7%	42,7%	42,0%	50,4%	45,5%	44,5%
2019	48,2%	46,4%	39,2%	51,5%	48,3%	42,9%
2021	48,1%	48,8%	51,2%	52,1%	47,0%	39,7%

Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, du Phare, de l'ONSS et de la FW-B

[32] 2020 pour la Prime d'insertion.
[33] 2020 pour la Prime d'insertion à la place de 2021 et 2018 pour la Prime d'indépendant au lieu de 2017..

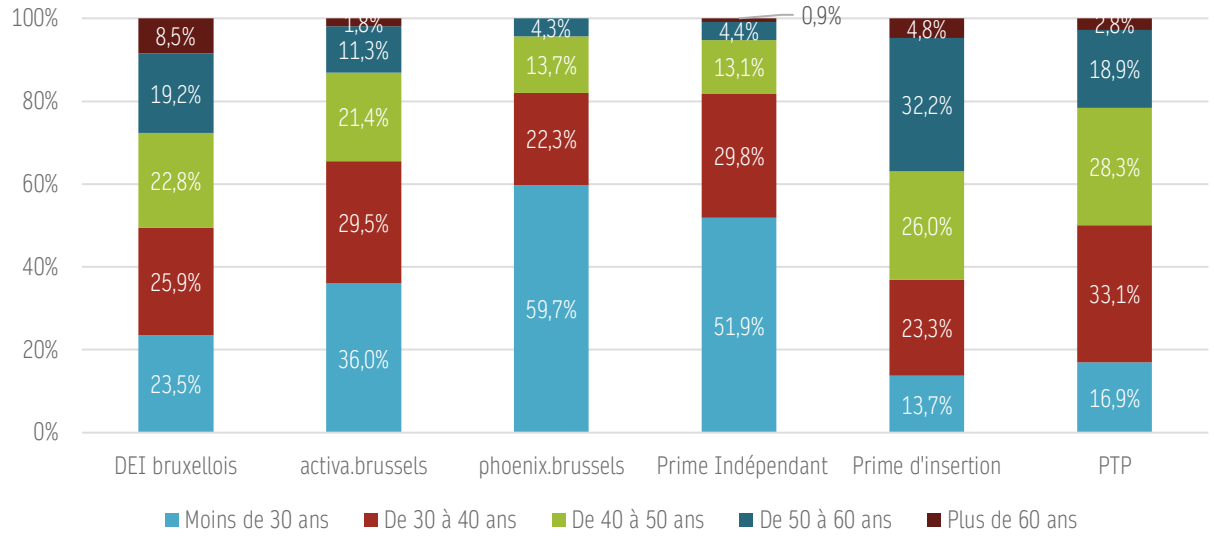
4.2.2 L'âge des bénéficiaires des aides à l'emploi

A l'exception de la Prime d'insertion et du PTP, les aides à l'emploi qui s'adressent à tous les âges bénéficient proportionnellement plus aux jeunes et ce constat s'accentue pour la plupart des mesures au cours du temps

La figure suivante représente le pourcentage de bénéficiaires des aides à l'emploi en 2021 selon leur âge et compare ces pourcentages à la population de demandeurs d'emploi à Bruxelles. Comme nous pouvons l'observer sur cette figure, la part des jeunes bénéficiaires des mesures est proportionnellement :

- Plus élevée : pour les mesures activa.brussels (36% de jeunes bénéficiaires pour 23,5% de jeunes DEI) et surtout la prime phoenix.brussels (59,7% de jeunes bénéficiaires) et Prime Indépendant (51,9% de jeunes bénéficiaires).
- Plus faible : pour les mesures Prime d'insertion (13,7% de jeunes bénéficiaires pour 23,5% de jeunes DEI) et le PTP (16,9% de jeunes bénéficiaires).

Figure 43 : L'âge des bénéficiaires des aides à l'emploi en 2021[34]



Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, du Phare, de l'ONSS et de la FW-B

Alors que la structure d'âge des DEI bruxellois reste relativement stable au cours du temps, l'âge des bénéficiaires des différentes mesures varie fortement, au bénéfice des jeunes (voir figures en annexe) :

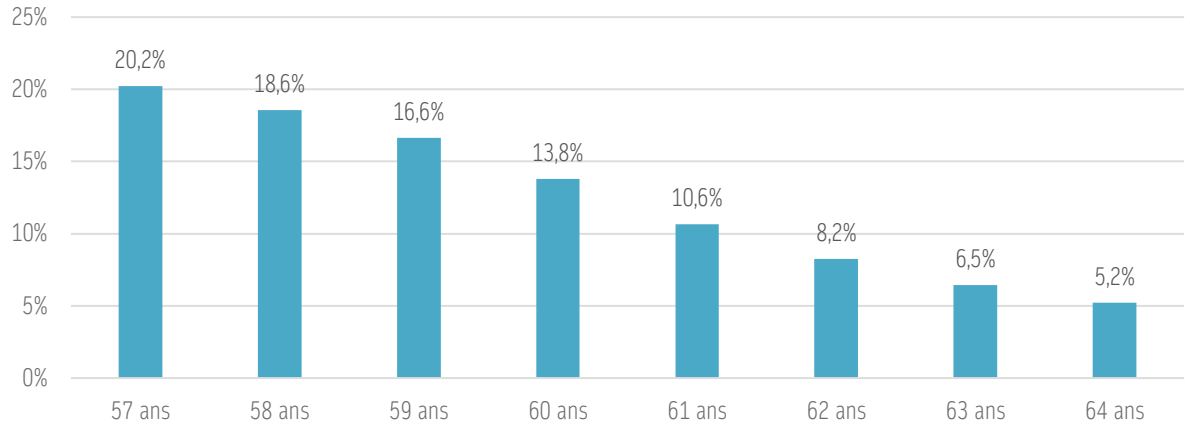
- activa.brussels : les bénéficiaires sont de plus en plus jeunes puisque la part des bénéficiaires de moins de 30 ans est passée de 27,6% en 2017 à 36% en 2021.
- Aide à l'emploi indépendant : les bénéficiaires sont également de plus en plus jeunes, la part des moins de 30 ans est passée de 33,2% en 2018 à 51,9% en 2021.
- Prime d'insertion : la part de jeunes bénéficiaires augmente également légèrement, passant de 10,6% en 2016 à 13,7% en 2020.

[34] 2020 pour la Prime d'insertion.

La réduction 57+ concerne surtout les catégories de travailleurs âgés les moins âgés

En ce qui concerne la réduction 57+, comme l'indique la figure suivante, les travailleurs les plus âgés sont les moins financés. Ainsi, 55% des bénéficiaires de cette mesure ont moins de 60 ans. Depuis 2019, cette structure d'âge est relativement stable (voir annexe).

Figure 44 : L'âge des bénéficiaires de la Réduction 57+ en 2021

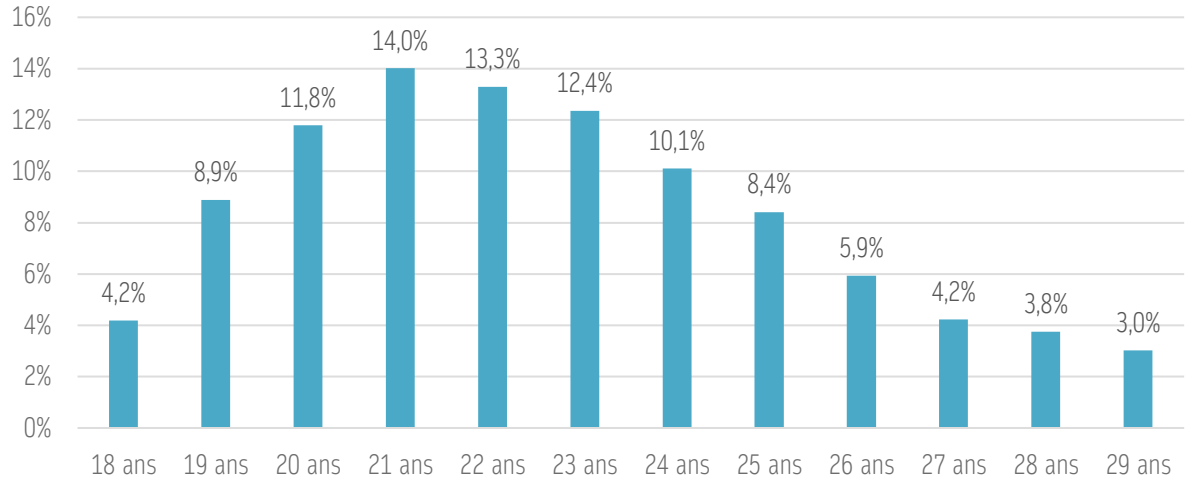


Source : IDEA Consult sur base des données de l'ONSS

Le Stage First bénéficie surtout aux plus jeunes (moins de 25 ans)

En ce qui concerne le Stage First, celui-ci bénéficie surtout aux moins de 25 ans. Ainsi, ce groupe représente près de trois bénéficiaires du Stage First sur quatre. Aucune évolution marquante n'est à souligner en ce qui concerne ces groupes d'âges.

Figure 45 : L'âge des bénéficiaires du stage First



Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

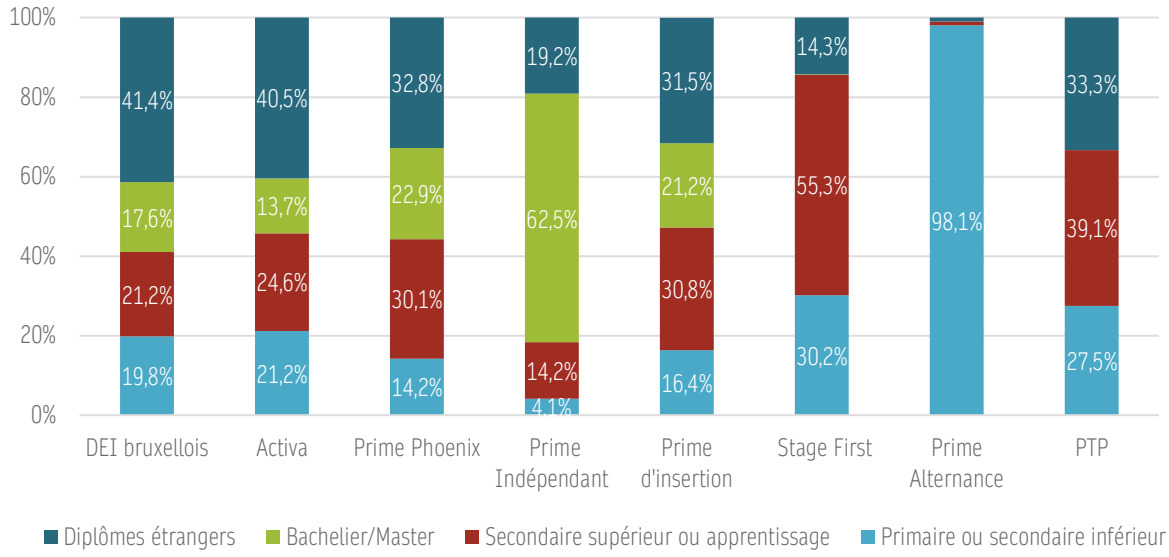
4.2.3 Le niveau d'étude des bénéficiaires des aides à l'emploi

Chaque mesure à l'emploi cible des bénéficiaires de niveaux d'études relativement différents mais les personnes hautement diplômées bénéficient de plus en plus des mesures à l'emploi

La figure suivante représente le pourcentage de bénéficiaires des aides à l'emploi en 2021 selon leur niveau d'étude et compare ces pourcentages à la population de demandeurs d'emploi en Région bruxelloise. Comme nous pouvons l'observer sur cette figure, chaque mesure à l'emploi cible des bénéficiaires de niveau d'études relativement différents :

- Les DEI faiblement diplômés : pour le Stage First (30,2% de bénéficiaires peu diplômés pour 19,8% de DEI peu diplômés), le PTP (27,5% de bénéficiaires peu diplômés) et surtout la prime d'alternance (98,1% de bénéficiaires peu diplômés).
- Les DEI moyennement diplômés : pour activa.brussels (24,6% de bénéficiaires moyennement diplômés pour 21,2% de DEI moyennement diplômés), la Prime phoenix.brussels (30,1% de bénéficiaires moyennement diplômés) et la prime d'insertion (30,8% de bénéficiaires moyennement diplômés).
- Les DEI hautement diplômés : pour la Prime Indépendant (62,5% de bénéficiaires hautement diplômés pour 17,6% de DEI hautement diplômés).

Figure 46 : Le niveau d'étude des bénéficiaires des aides à l'emploi en 2021[35]



Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, la FW-B, et du Phare

Depuis 2020, la population de chercheurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris est composée de plus en plus de personnes avec un bachelier ou un master et de moins en moins de personnes très faiblement diplômés. Au niveau des mesures à l'emploi analysées, le niveau d'étude varie de la manière suivante (voir figures en annexe) :

- activa.brussels : à l'instar des DEI, mais de manière plus prononcée, il y a de plus en plus de personnes avec un bachelier ou un master (de 10,4% de hautement diplômés en 2017 à 13,7% en 2021) et de moins en moins de personnes faiblement diplômées (de 27,9% de faiblement diplômés en 2017 à 21,2% en 2021).

[35] 2020 pour la Prime d'insertion.

- Aide à l'emploi indépendant : à l'instar des DEI et des bénéficiaires d'activa.brussels, mais de manière plus prononcée, de plus en plus de personnes hautement diplômées bénéficient de l'aide à l'emploi indépendant (de 42,6% de hautement diplômés en 2018 à 62,5% en 2021).
- Stage First : Il y a également de moins en moins de personnes faiblement diplômées bénéficiaires de cette mesure (de 33,2% en 2017 à 30,2% en 2021), mais surtout en faveur de diplômes étrangers (11,3% en 2017 à 14,3% en 2021).
- Prime d'insertion : Cette mesure est la seule pour laquelle il y a de plus en plus de bénéficiaires faiblement diplômés (de 17,7% en 2016 à 20,8% en 2020).

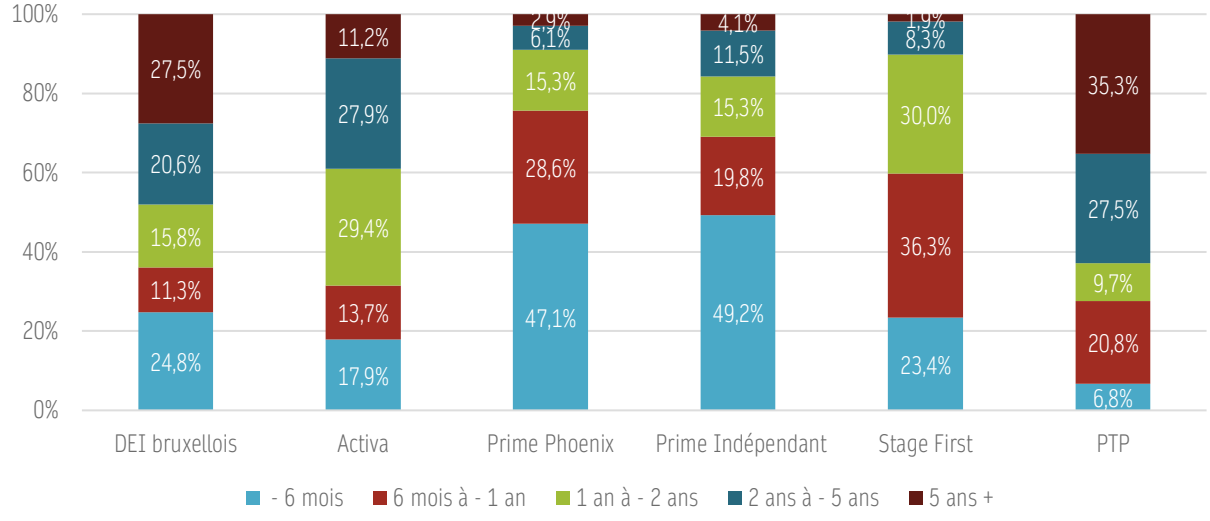
4.2.4 La durée d'inactivité des bénéficiaires des aides à l'emploi

Chaque mesure à l'emploi cible des bénéficiaires ayant une durée d'inactivité précédente relativement différente mais les chercheurs d'emploi de longue durée sont de moins en moins présents parmi les bénéficiaires des mesures à l'emploi

La figure suivante représente le pourcentage de bénéficiaires des aides à l'emploi en 2021 selon leur durée d'inactivité précédente et compare ces pourcentages à la population de demandeurs d'emploi en Région bruxelloise. Comme nous pouvons l'observer sur cette figure, chaque mesure à l'emploi cible des bénéficiaires ayant une durée d'inactivité précédente relativement différente :

- La Prime phoenix.brussels et la Prime Indépendant ciblent surtout les DEI d'une faible durée d'inactivité précédente (moins de 6 mois).
- Le Stage First cible les DEI avec une durée d'inactivité de 6 mois à 2 ans.
- activa.brussels cible surtout les DEI avec une durée d'inactivité de 1 à 5 ans.
- Le PTP cible surtout les DEI avec une durée d'inactivité de 5 ans ou plus

Figure 47 : La durée d'inactivité des bénéficiaires des aides à l'emploi en 2021[36]



Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de la FW-B

Il est cependant intéressant de remarquer que, malgré la relative stabilité de la population de DEI selon leur durée d'inactivité, les mesures à l'emploi analysées ciblent de moins en moins les DEI de longue durée (voir

[36] 2020 pour la Prime d'insertion.

figures en annexe). Ainsi, au niveau des mesures à l'emploi analysées, le niveau d'inactivité varie de la manière suivante :

- activa.brussels : De moins en moins de personnes avec une longue période d'inactivité bénéficient d'activa.brussels. Ainsi, en 2017, 57,3% des bénéficiaires d'activa.brussels avaient plus de 2 ans d'inactivité, contre plus que 39,4% en 2021.
- Aide à l'emploi indépendant : Cette aide bénéficie de plus en plus aux personnes avec une très courte période d'inactivité. Ainsi, en 2018, 36,3% des bénéficiaires de cette aide avaient moins de 6 mois d'inactivité contre plus que 49,2% en 2021. De même, cette mesure bénéficie également de moins en moins aux DEI de plus de 2 ans (20,1% en 2018 versus 15,6% en 2021).
- Stage First : Cette aide bénéficie également de plus en plus aux personnes avec une très courte période d'inactivité (28,1% en 2017 versus 23,4% en 2021) et de moins en moins aux DEI de plus de 2 ans (16,2% en 2017 versus 11,6% en 2021).

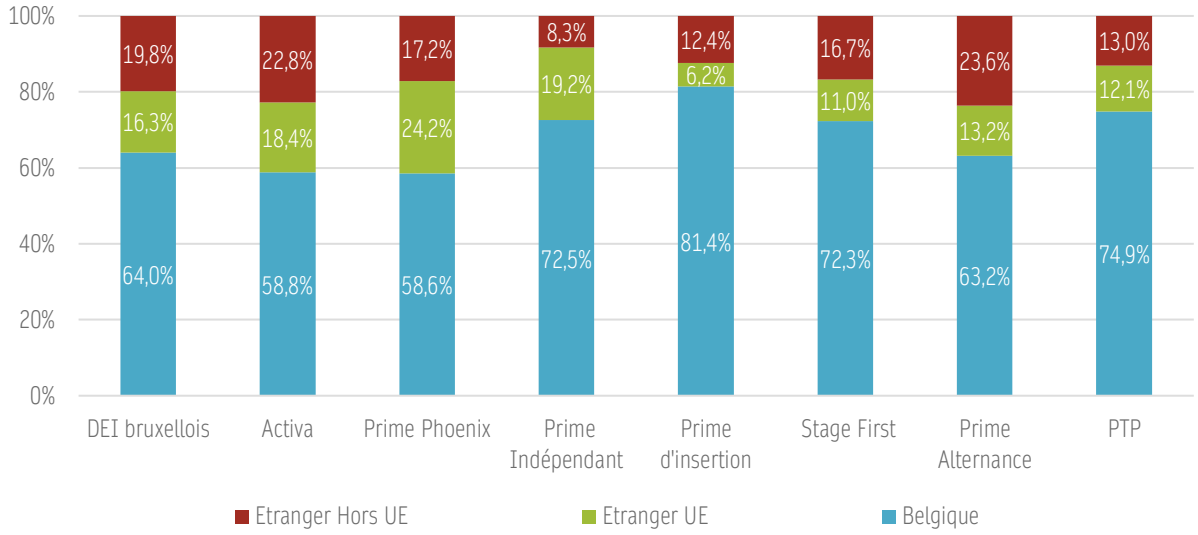
4.2.5 La nationalité et l'origine des bénéficiaires des aides à l'emploi

La proportion de bénéficiaires ayant une autre nationalité que la nationalité belge varie en fonction des mesures à l'emploi considérées

La figure suivante représente le pourcentage de bénéficiaires des aides à l'emploi en 2021 selon leur nationalité et compare ces pourcentages à la population de demandeurs d'emploi en Région bruxelloise. Comme nous pouvons l'observer sur cette figure, comparée à la population de DEI, la proportion de bénéficiaires ayant une autre nationalité que la nationalité belge est relativement:

- Plus élevée parmi les bénéficiaires d'activa.brussels (41,2% versus 36,1% pour les DEI), de la prime phoenix.brussels (41,4%) et de la prime d'alternance (36,9%).
- Plus faible parmi les bénéficiaires de la prime d'insertion (18,6% versus 36,1% pour les DEI), l'Aide à l'emploi indépendant (27,5%), le Stage First (27,7%) et le PTP (25,1%).

Figure 48 : La nationalité des bénéficiaires des aides à l'emploi en 2021[37]



Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, de la FW-B, et de Phare

[37] 2020 pour la Prime d'insertion.

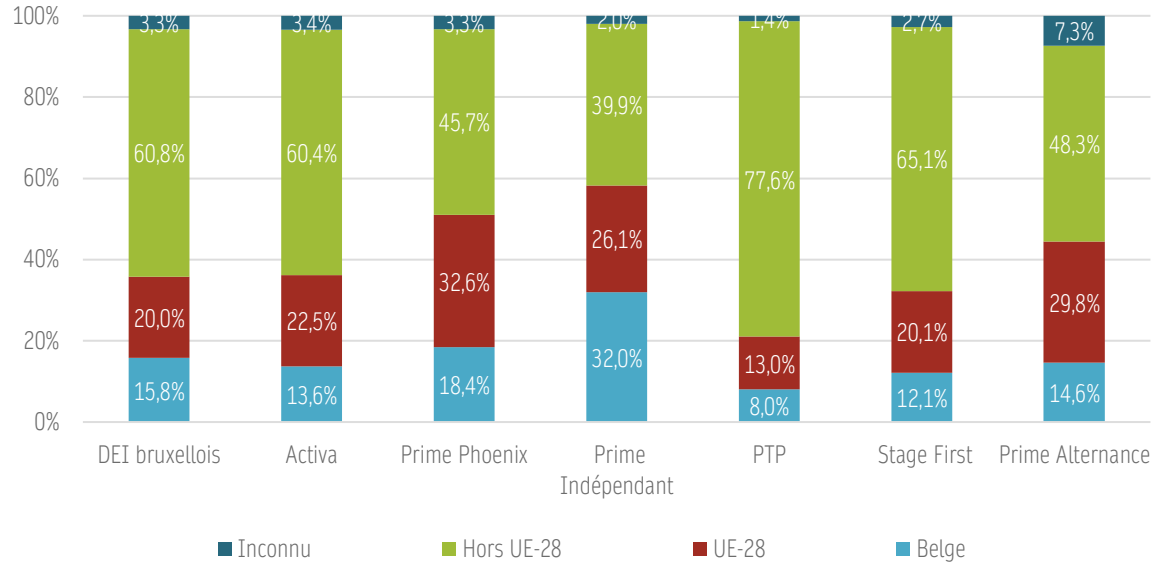
Depuis 2017, la population de DEI en Région bruxelloise selon la nationalité est relativement stable. Au niveau des mesures à l'emploi analysées (voir figures en annexe), aucune tendance globale n'est à remarquer. Pour certaines mesures, la part des bénéficiaires ayant la nationalité belge est en baisse (notamment pour activa.brussels : de 67,6% en 2017 à 58,8% en 2021), tandis que pour d'autres mesures cette part est en hausse (notamment pour l'aide à l'emploi indépendant : de 66,2% en 2018 à 72,5% en 2021 ou encore la prime d'insertion de 80,5% en 2016 à 87% en 2020) ou reste stable (pour le Stage First).

Les aides à l'emploi bruxelloises bénéficient principalement aux personnes ayant une origine non européenne mais leur part est en baisse au cours du temps (surtout en ce qui concerne activa.brussels)

En plus de la nationalité, il est intéressant d'analyser l'origine des bénéficiaires des aides à l'emploi. Cette analyse a pu être effectuée grâce à un croisement de données avec la BCSS. Sur base de cette analyse, nous pouvons constater que les aides à l'emploi bruxelloises bénéficient principalement aux personnes ayant une origine non européenne. Des variations peuvent cependant être observées selon le type de mesure. Ainsi, comme nous pouvons l'observer sur la figure ci-dessous, comparée à la population de DEI, la proportion de bénéficiaires ayant une origine non européenne est relativement :

- Similaire pour les bénéficiaires d'activa.brussels (60,4% versus 60,8% pour les DEI).
- Plus élevée parmi les bénéficiaires du PTP (77,6% versus 60,8% pour les DEI) et Stage First (65,1%).
- Plus faible parmi les bénéficiaires de la prime phoenix.brussels (45,7% versus 60,8% pour les DEI), l'Aide à l'emploi indépendant (39,9%) et la prime d'alternance (48,3%).

Figure 49 : L'origine des bénéficiaires des aides à l'emploi en 2021[38]



Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, de la FW-B et de la BCSS

Depuis 2017, la population de DEI à Bruxelles selon l'origine est relativement stable. Au niveau des mesures à l'emploi analysées (voir figures en annexe), la part des bénéficiaires ayant une origine non européenne est en forte baisse pour activa.brussels : de 68,3% en 2017 à 60,4% en 2021. Cette part est cependant en hausse pour l'aide à l'emploi indépendant (de 32,2% en 2018 à 39,9% en 2021) ou reste stable pour le Stage First.

[38] 2020 pour la Prime d'insertion.

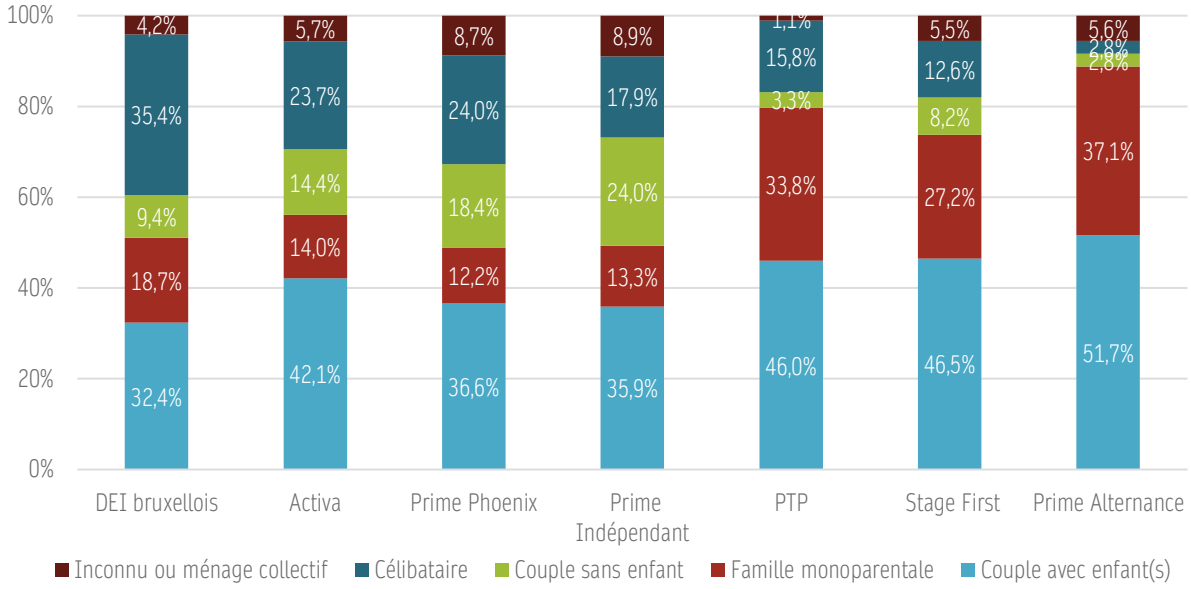
4.2.6 La situation familiale des bénéficiaires des aides à l'emploi

Les familles monoparentales sont sous-représentées parmi les bénéficiaires d'activa.brussels, de la Prime phoenix.brussels et de l'Aide à l'emploi indépendant et cette tendance se renforce au cours du temps (principalement pour activa.brussels)

La figure suivante représente le pourcentage de bénéficiaires des aides à l'emploi en 2021 selon leur situation familiale et compare ces pourcentages à la population de demandeurs d'emploi à Bruxelles. Comme nous pouvons l'observer sur cette figure, comparée à la population de DEI, la proportion de familles monoparentales est relativement :

- Plus faible parmi les bénéficiaires d'activa.brussels (14% versus 18,7% pour les DEI), de la prime phoenix.brussels (12,2%) et de l'Aide à l'emploi indépendant (13,3%).
- Plus élevée parmi les bénéficiaires du PTP (33,8% versus 18,7% pour les DEI), du Stage First (27,2%) et de la Prime d'alternance (37,1%).

Figure 50 : La situation familiale des bénéficiaires des aides à l'emploi en 2021[39]



Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, de la FW-B, et de la BCSS

Depuis 2017, la population de DEI à Bruxelles selon la situation familiale est relativement stable. Au niveau des mesures à l'emploi analysées (voir figures en annexe), la part des bénéficiaires issus d'une famille monoparentale est en forte baisse pour activa.brussels (de 17,2% en 2017 à 14% en 2021), tandis que pour d'autres mesures cette part est en hausse (notamment pour l'aide à l'emploi indépendant : de 7,8% en 2018 à 13,3% en 2021) ou reste stable (pour le Stage First).

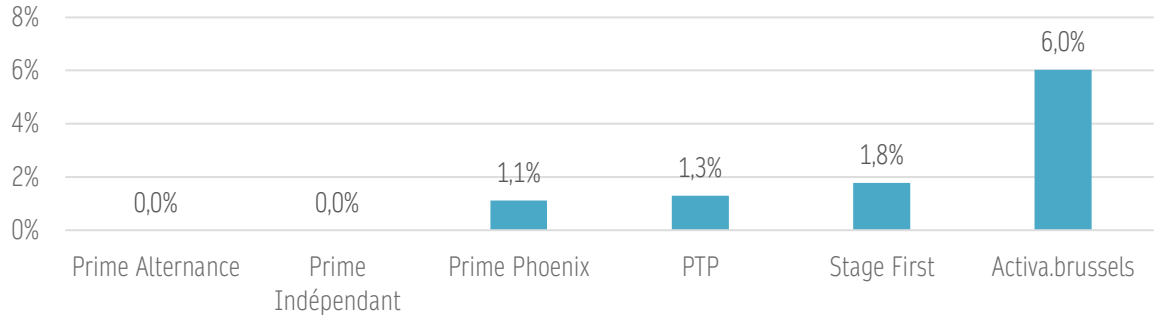
[39] 2020 pour la Prime d'insertion.

4.2.7 La situation de handicap des bénéficiaires des aides à l'emploi

Les aides à l'emploi atteignent une très faible part de personnes en situation de handicap

Sur base de l'enquête que nous avons effectuée auprès des bénéficiaires des différentes mesures à l'emploi, nous pouvons observer que la part de bénéficiaires en situation de handicap est très faible (sans tenir compte de la prime d'insertion). Cette part varie de 0% pour les bénéficiaires de la prime d'alternance et de l'aide à l'emploi indépendant à 6% des bénéficiaires d'activa.brussels. À titre de comparaison, en Belgique, 9% de le population âgée de 15 à 64 ans est fortement limitée dans ses activités quotidiennes en raison d'un handicap ou de problèmes de santé de longue durée[40].

Figure 51 : La situation de handicap des bénéficiaires des aides à l'emploi



Source : IDEA Consult sur base des données de l'enquête auprès des bénéficiaires

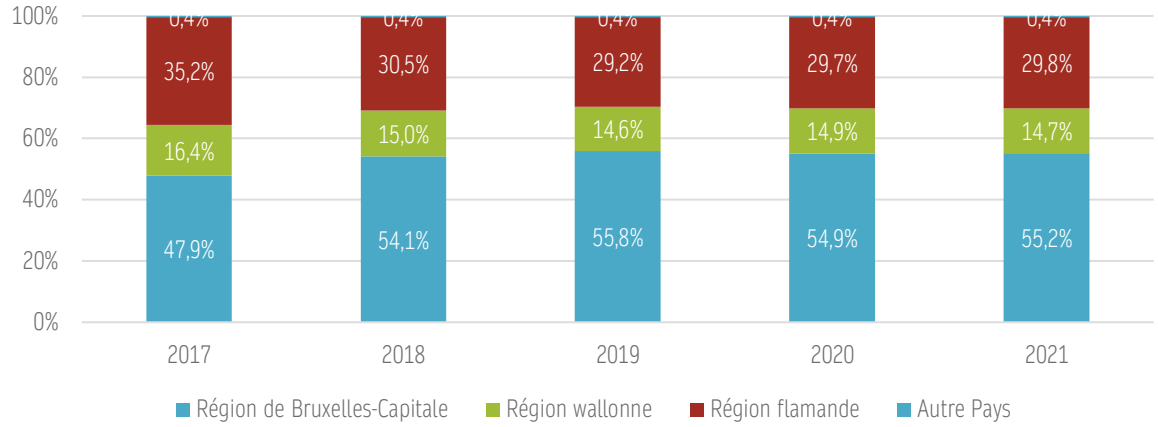
4.2.8 La région de domicile des bénéficiaires de la prime 57+

Un bénéficiaire de la réduction 57+ sur deux n'habite pas en Région de Bruxelles-Capitale mais la part de bruxellois bénéficiaires augmente au cours du temps

Enfin, spécifiquement pour la réduction 57+, nous nous intéressons à la Région de domicile des bénéficiaires de cette mesure entre 2016 et 2021. En effet, il s'agit de la seule mesure qui peut bénéficier à des personnes n'étant pas domiciliées en Région de Bruxelles-Capitale car elle dépend de la localisation des entreprises. Comme il apparait de la figure ci-dessous, en 2021, près d'un bénéficiaire de la réduction 57+ sur deux n'habitait pas en Région bruxelloise (44,8%). Près d'un bénéficiaire sur trois était domicilié en Région flamande. La part de bruxellois bénéficiaires est cependant en hausse depuis 2017 et est passée de 47,9% en 2017 à 55,2% en 2021.

[40] *Les personnes handicapées ou souffrant de problèmes de santé de longue durée ont moins d'autonomie dans leur emploi | Statbel*. (2020). https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-personnes-handicapees-ou-souffrant-de-problemes-de-sante-de-longue-duree-ont-moins#:~:text=Lorsque%20les%20personnes%20sont%20fortement,de%2015%20%C3%A0%2064%20ans.

Figure 52 : La région de domicile des bénéficiaires de la prime 57+



Source : IDEA Consult sur base des données de l'ONSS

4.3. Le profil des entreprises bénéficiaires des mesures à l'emploi

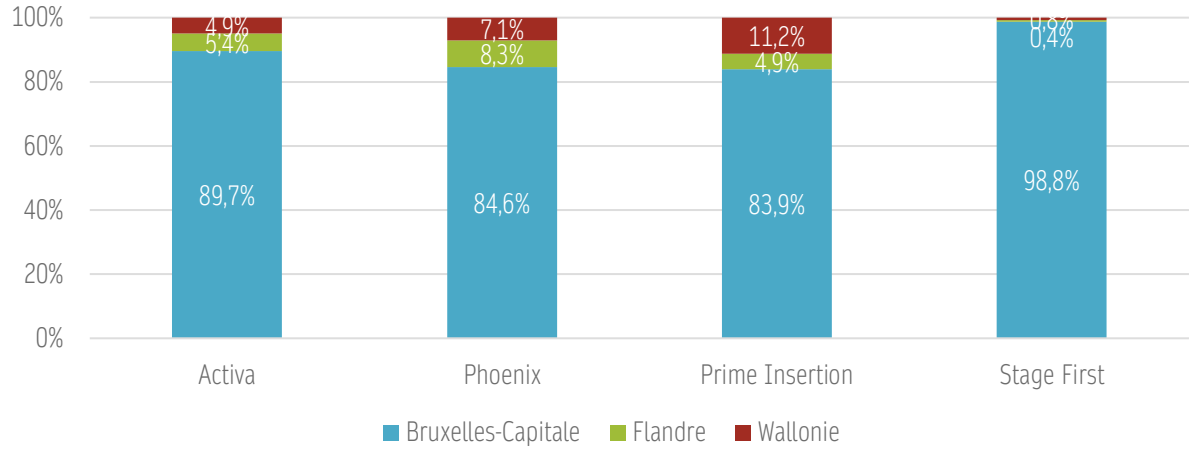
Dans cette section, nous nous intéressons au **profil des entreprises bénéficiaires** des différentes mesures à l'emploi. Cette analyse permet d'évaluer le taux de couverture des mesures à l'emploi évaluées par rapport à la population totale d'entreprises. Les caractéristiques de profil suivantes des entreprises y sont analysées et comparées à la population totale d'entreprises bruxelloises : la région de localisation, le statut, la taille et le secteur d'activité des entreprises.

4.3.1 La région de localisation de l'entreprise

La très grande majorité des entreprises bénéficiaires sont localisées en Région de Bruxelles-Capitale

La figure suivante indique la région de localisation des entreprises bénéficiaires des mesures à l'emploi pour lesquelles nous avons cette information. Il apparait de cette figure que la très grande majorité des entreprises bénéficiaires sont localisées en Région de Bruxelles-Capitale. Toutefois, elles sont tout de même 16,1% à être domiciliées en dehors de la Région bruxelloise en ce qui concerne la Prime d'insertion, 16,4% en ce qui concerne la Prime phoenix.brussels et 10,3% en ce qui concerne activa.brussels. Ces pourcentages sont relativement stables depuis quelques années (voir figure en annexe).

Figure 53 : La région de localisation des entreprises bénéficiaires des mesures à l'emploi

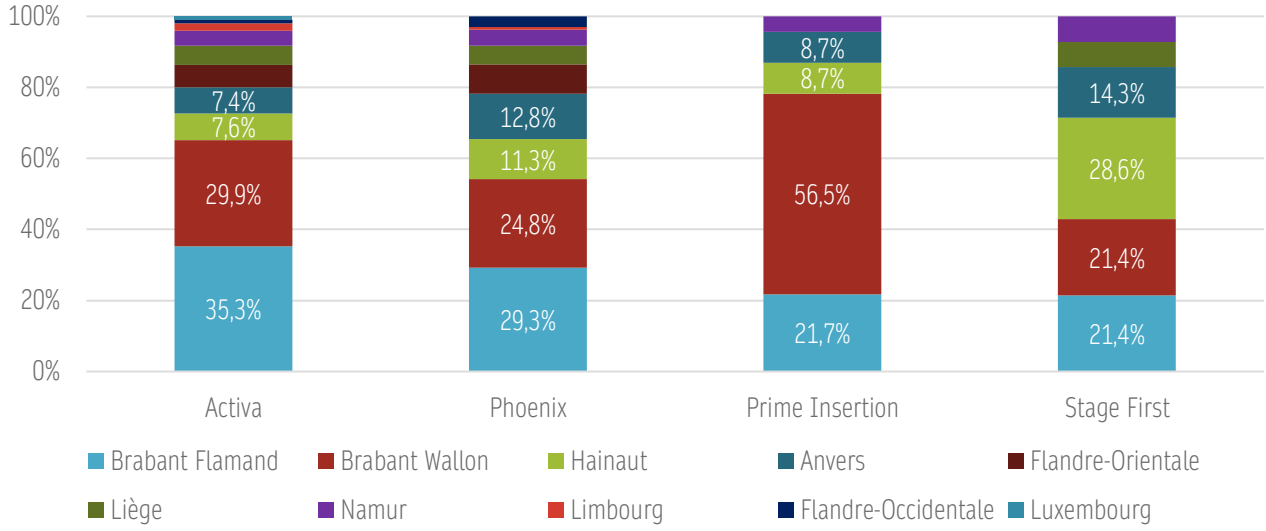


Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et du Phare

La majorité des entreprises bénéficiaires non-bruxelloises proviennent des Brabants wallon et flamand

Si l'on s'intéresse à la provenance des entreprises non-bruxelloises bénéficiaires des mesures à l'emploi, nous observons dans la figure suivante que la majorité des entreprises bénéficiaires non-bruxelloises proviennent des Brabants wallon et flamand. Les entreprises localisées en Brabant wallon sont par ailleurs fortement représentées parmi les bénéficiaires de la prime d'insertion.

Figure 54 : la Province de localisation des entreprises non-bruxelloises bénéficiaires des mesures à l'emploi



Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et du Phare

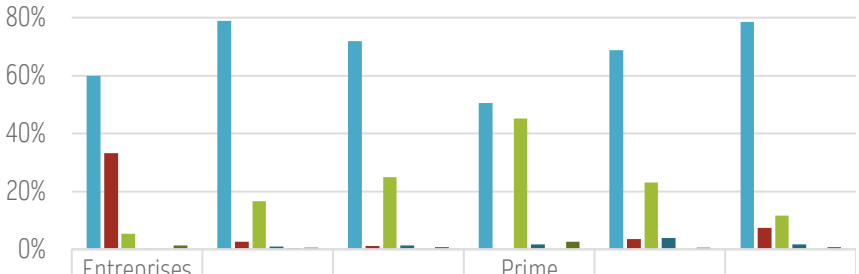
4.3.2 Le statut des entreprises bénéficiaires

Les entreprises à but lucratif et les organisations d'économie sociale sont proportionnellement les plus nombreuses parmi les bénéficiaires des mesures à l'emploi en 2021

Dans la figure suivante, nous nous intéressons au statut des entreprises bénéficiaires des mesures à l'emploi en 2021 et les comparons au statut des entreprises bruxelloises. Il apparait de cette figure que :

- Les entreprises à but lucratif sont proportionnellement les plus nombreuses parmi les bénéficiaires des mesures activa.brussels, phoenix.brussels, Stage First et Prime Tuteur. Au contraire, elles sont moins bien représentées parmi les bénéficiaires de la Prime d'insertion.
- Les organisations d'économie sociale sont proportionnellement les plus nombreuses parmi les bénéficiaires de l'ensemble des mesures à l'emploi et particulièrement de la prime d'insertion.
- Les indépendants ou les personnes physiques bénéficient très peu des mesures à l'emploi, certainement en comparaison avec leur part dans l'économie bruxelloise. La prime Tuteur est davantage utilisée par ce type d'entreprises, mais cela reste cependant proportionnellement faible par rapport à la part de ces entreprises dans l'économie bruxelloise.
- Les organisations publiques : même si leur part parmi les bénéficiaires des mesures est faible, ces organisations sont surreprésentées dans l'ensemble des mesures à l'emploi, et particulièrement pour le Stage First.

Figure 55 : Le statut des entreprises bénéficiaires des mesures à l'emploi en 2021



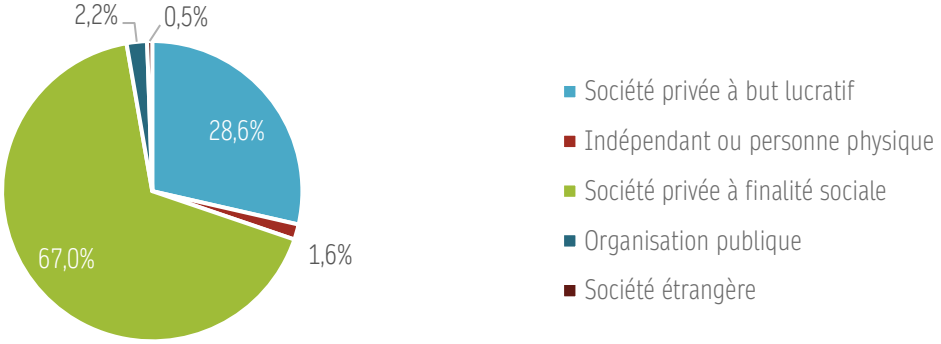
	Entreprises bruxelloises	Activa	Phoenix	Prime Insertion	Stage First	Tuteur
Société privée à but lucratif	59,9%	78,8%	71,8%	50,4%	68,8%	78,6%
Indépendant ou personne physique	33,2%	2,6%	1,1%	0,0%	3,6%	7,4%
Société privée à finalité sociale	5,4%	16,6%	24,9%	45,2%	23,1%	11,6%
Organisation publique	0,1%	0,9%	1,2%	1,7%	3,8%	1,8%
Société étrangère	0,0%	0,5%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Autre	1,4%	0,6%	0,7%	2,6%	0,6%	0,7%

Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et du Phare

La majorité des contrats activa.brussels octroyés pour aptitudes réduites l'est pour une société privée à finalité sociale

Il est par ailleurs également intéressant d'analyser la proportion de contrats activa.brussels octroyés pour aptitudes réduites selon le statut des entreprises. Comme il apparait de la figure ci-dessous, 67% des contrats activa.brussels octroyés pour aptitudes réduites le sont pour une société privée à finalité sociale.

Figure 56 : Proportion de contrats activa.brussels octroyés pour aptitudes réduites selon le statut des entreprises en 2021

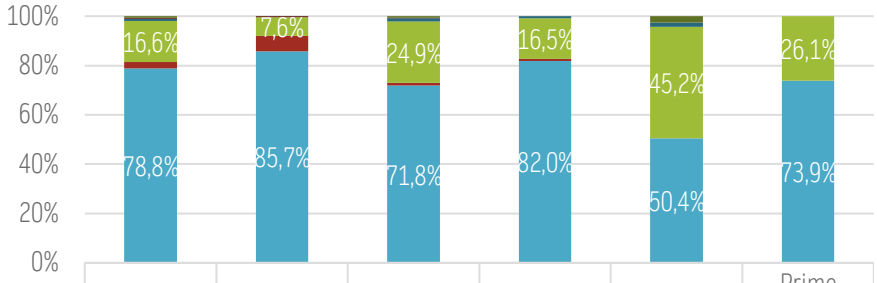


Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

Les entreprises à but lucratif sont proportionnellement plus nombreuses parmi les entreprises non-bruxelloises qui bénéficient d'aides à l'emploi bruxelloises en 2021

Pour les mesures activa.brussels, Prime phoenix.brussels et la Prime d'insertion, nous analysons aussi le statut des entreprises bénéficiaires selon leur région de localisation. Il est intéressant de noter dans la figure suivante que pour l'ensemble de ces trois mesures, les entreprises à but lucratif sont proportionnellement plus nombreuses parmi les entreprises non-bruxelloises bénéficiaires que parmi les entreprises bruxelloises.

Figure 57 : Pourcentage d'entreprises bénéficiaires des mesures à l'emploi selon leur région de localisation et statut en 2021



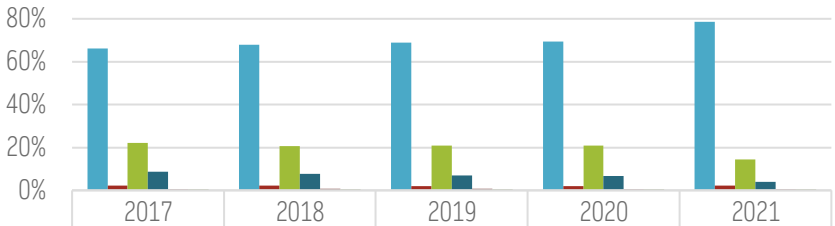
	Activa Bruxelloises	Activa Non-bruxelloises	Phoenix Bruxelloises	Phoenix Non-bruxelloises	Prime Insertion Bruxelloises	Prime Insertion Non-bruxelloises
Autre	0,6%	0,0%	0,7%	0,0%	2,6%	0,0%
Société étrangère	0,5%	0,4%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Organisation publique	0,9%	0,0%	1,2%	0,8%	1,7%	0,0%
Société privée à finalité sociale	16,6%	7,6%	24,9%	16,5%	45,2%	26,1%
Indépendant ou personne physique	2,6%	6,3%	1,1%	0,8%	0,0%	0,0%
Société privée à but lucratif	78,8%	85,7%	71,8%	82,0%	50,4%	73,9%

Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et du Phare

Les entreprises à but lucratif de plus en plus représentées parmi les entreprises bénéficiaires d'activa.brussels

Dans la figure ci-dessous, nous analysons l'évolution du pourcentage de contrats activa.brussels financés par an et par type d'entreprises bruxelloises. Cette figure met en avant que les entreprises à but lucratif sont de plus en plus représentées parmi les entreprises bénéficiaires d'activa.brussels. Ainsi, alors que ces entreprises représentaient 66,2% des entreprises bénéficiaires d'activa.brussels en 2017, leur part est montée à 78,6% en 2021.

Figure 58 : Evolution du pourcentage de contrats activa.brussels financés par an et par type d'entreprises bruxelloises



	2017	2018	2019	2020	2021
Société privée à but lucratif	66,2%	68,0%	69,0%	69,4%	78,6%
Indépendant ou personne physique	2,1%	2,3%	2,1%	2,0%	2,1%
Société privée à finalité sociale	22,1%	20,7%	20,9%	20,8%	14,4%
Organisation publique	8,7%	7,8%	6,9%	6,8%	3,9%
Société étrangère	0,5%	0,7%	0,7%	0,6%	0,5%
Autre	0,4%	0,5%	0,4%	0,5%	0,5%

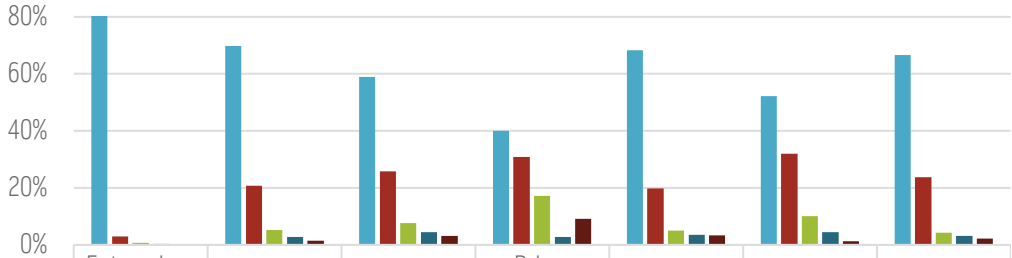
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

4.3.3 La taille des entreprises bénéficiaires

Les micro-entreprises sont sous-représentées parmi les bénéficiaires des mesures à l'emploi

Dans la figure suivante, nous nous intéressons à la taille des entreprises bénéficiaires des mesures à l'emploi en 2021 et les comparons au statut des entreprises bruxelloises. Il apparait de cette figure que les micro-entreprises sont les plus nombreuses parmi les entreprises bénéficiaires mais elles y sont sous-représentées si l'on tient compte de leur poids dans l'économie bruxelloise. Le contraire prévaut pour toutes les autres tailles d'entreprises. Ce constat est par ailleurs particulièrement prononcé dans le cas de la Prime d'Insertion.

Figure 59 : La taille des entreprises bénéficiaires des mesures à l'emploi



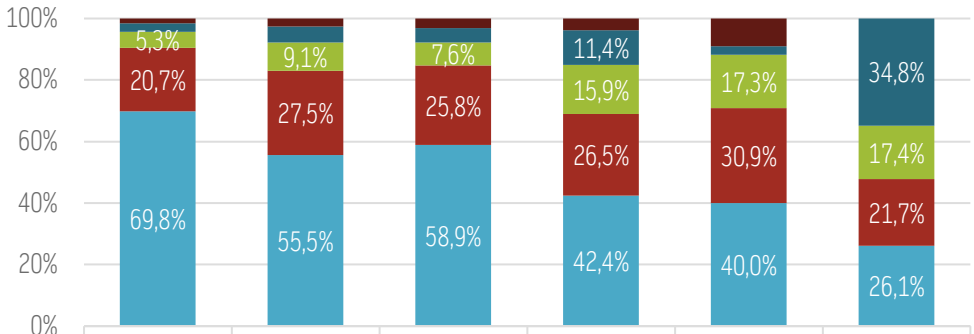
	Entreprises bruxelloises	Activa	Phoenix	Prime Insertion	Stage First	57+	Tuteur
Micro-Entreprise	96,1%	69,8%	58,9%	40,0%	68,3%	52,3%	66,5%
Petite entreprise	2,9%	20,7%	25,8%	30,9%	19,8%	31,9%	23,7%
Moyenne entreprise	0,6%	5,3%	7,6%	17,3%	5,0%	10,1%	4,3%
Grande entreprise	0,3%	2,7%	4,6%	2,7%	3,5%	4,4%	3,2%
Trés grande entreprise	0,1%	1,6%	3,2%	9,1%	3,4%	1,3%	2,2%

Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, de l'ONSS et du Phare

Les micro-entreprises sont proportionnellement moins nombreuses parmi les entreprises non-bruxelloises qui bénéficient d'aides à l'emploi bruxelloises

Pour les mesures activa.brussels, Prime phoenix.brussels et la Prime d'insertion, nous analysons aussi la taille des entreprises bénéficiaires selon leur région de localisation. Il est intéressant de noter dans la figure suivante que, pour l'ensemble de ces trois mesures, les micro-entreprises sont proportionnellement moins nombreuses parmi les entreprises non-bruxelloises qui bénéficient d'aides à l'emploi bruxelloises, au profit d'entreprises de plus grande taille. Il y a par ailleurs beaucoup de grandes entreprises parmi les entreprises non-bruxelloises bénéficiaires de la prime d'insertion.

Figure 60 : Pourcentage d'entreprises bénéficiaires des mesures à l'emploi selon leur région de domiciliation et leur taille en 2021



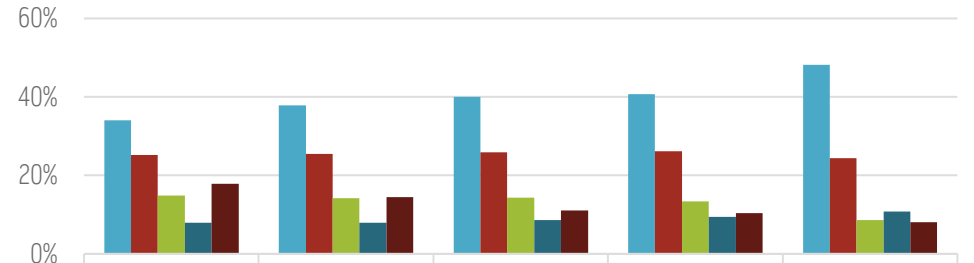
	Activa Bruxelloises	Activa Non-bruxelloises	Phoenix Bruxelloises	Phoenix Non-bruxelloises	Prime Insertion Bruxelloises	Prime Insertion Non-bruxelloises
Trés grande entreprise	1,6%	2,6%	3,2%	3,8%	9,1%	0,0%
Grande entreprise	2,7%	5,2%	4,6%	11,4%	2,7%	34,8%
Moyenne entreprise	5,3%	9,1%	7,6%	15,9%	17,3%	17,4%
Petite entreprise	20,7%	27,5%	25,8%	26,5%	30,9%	21,7%
Micro-Entreprise	69,8%	55,5%	58,9%	42,4%	40,0%	26,1%

Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et du Phare

De plus en plus de micro-entreprises font appel à activa.brussels

Dans la figure ci-dessous, nous analysons l'évolution du pourcentage de contrats activa.brussels financés par an et par taille d'entreprises bruxelloises. Cette figure met en avant que les micro-entreprises sont de plus en plus représentées parmi les entreprises bénéficiaires d'activa.brussels. Ainsi, alors que ces entreprises représentaient 34,0% des entreprises bénéficiaires d'activa.brussels en 2017, leur part est montée à 48,1% en 2021.

Figure 61 : Evolution du pourcentage de contrats activa.brussels financés par an et par taille d'entreprises bruxelloises



	2017	2018	2019	2020	2021
Micro-Entreprise	34,0%	37,9%	40,1%	40,7%	48,1%
Petite entreprise	25,2%	25,5%	25,9%	26,1%	24,3%
Moyenne entreprise	14,9%	14,1%	14,4%	13,4%	8,7%
Grande entreprise	7,9%	8,0%	8,6%	9,4%	10,8%
Trés grande entreprise	17,9%	14,5%	11,0%	10,4%	8,1%

Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

4.3.4 Le secteur d'activités des entreprises

La propension à faire usage des différentes mesures à l'emploi varie fortement d'un secteur d'activité à l'autre

Le tableau ci-dessous représente la part d'entreprises bruxelloises bénéficiaires des différentes mesures à l'emploi en 2021 selon leur secteur d'activité pour les 15 activités les plus présentes dans l'économie bruxelloise. La part des différents secteurs dans l'économie bruxelloise y est également reprise à titre de comparaison. Il apparait de ce tableau que certains secteurs font proportionnellement plus ou moins appel aux différentes mesures à l'emploi :

- Les secteurs sous-représentés sont les secteurs d'activités spécialisées, scientifiques et techniques ainsi que le secteur de l'information et la communication. La construction est également moins bien représentée dans la population de bénéficiaires des mesures, à l'exception de la Prime tuteur.
- Les secteurs sur-représentés sont les secteurs du commerce, de l'HoReCa, les secteurs de la santé humaine et de l'action sociale et l'enseignement. Certains secteurs font par ailleurs proportionnellement davantage appel à certaines mesures. Il s'agit notamment du secteur des transports pour activa.brussels, de l'art et spectacle pour la Prime phoenix.brussels, des activités de services administratifs et de l'immobilier pour la réduction 57+, les autres activités de services et les activités financières et d'assurance pour la Prime d'insertion et de l'administration publique pour le Stage First.

Tableau 3 : Pourcentage d'entreprises bruxelloises bénéficiaires en 2021 selon leur secteur d'activité – Les 15 activités les plus présentes dans l'économie bruxelloise

	Entreprises bruxelloises	activa.brussels	phoenix.brussels	Prime Insertion	Stage First	57+	Tuteur
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	26,9%	6,4%	6,2%	6,1%	5,7%	8,8%	9,9%
Commerce, réparation d'automobiles et motocycles	15,4%	24,5%	23,8%	15,7%	21,3%	22,2%	22,5%
Construction	12,3%	5,7%	3,1%	4,3%	2,7%	6,6%	16,9%
Information et communication	8,3%	3,7%	4,0%	3,5%	3,7%	3,0%	1,1%
Hébergement et restauration	6,3%	13,7%	15,7%	11,3%	16,5%	8,3%	6,0%
Activités de services administratifs et de soutien	6,0%	8,6%	6,8%	4,3%	5,8%	10,2%	4,9%
Autres activités de services	4,9%	6,1%	6,3%	14,8%	8,2%	6,0%	13,0%
Transports et entreposage	4,0%	7,6%	3,3%	1,7%	1,3%	5,1%	0,7%
Activités immobilières	3,8%	1,9%	1,9%	1,7%	2,7%	8,9%	4,6%
Arts, spectacles et activités récréatives	3,4%	2,9%	6,7%	3,5%	4,5%	2,4%	2,5%
Industrie manufacturière	2,9%	3,1%	3,3%	2,6%	4,4%	4,8%	3,9%
Enseignement	2,1%	3,2%	3,0%	5,2%	5,5%	4,1%	0,7%
Santé humaine et action sociale	2,0%	9,7%	12,0%	19,1%	12,7%	0,8%	11,3%
Activités financières et d'assurance	1,0%	1,4%	1,8%	5,2%	1,3%	3,9%	1,1%
Administration publique	0,1%	0,7%	1,0%	0,9%	3,2%	0,7%	1,1%

Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

5 / La connaissance et l'accès aux différentes mesures à l'emploi évaluées

5.1. Introduction

Dans cette section et les suivantes, nous abordons les résultats des deux enquêtes lancées auprès, d'une part, des entreprises et, d'autre part, des individus bénéficiaires de l'une ou plusieurs des aides à l'emploi évaluées. Précisément, dans cette section, nous présentons les informations relatives à la **connaissance qu'ont ces interlocuteurs des mesures à l'emploi**, ainsi que leur **accès à celles-ci**, c'est-à-dire les **canaux d'information utilisés**, les **raisons de la non-mobilisation** des aides, ou encore l'accès aux aides en tant que bénéficiaires.

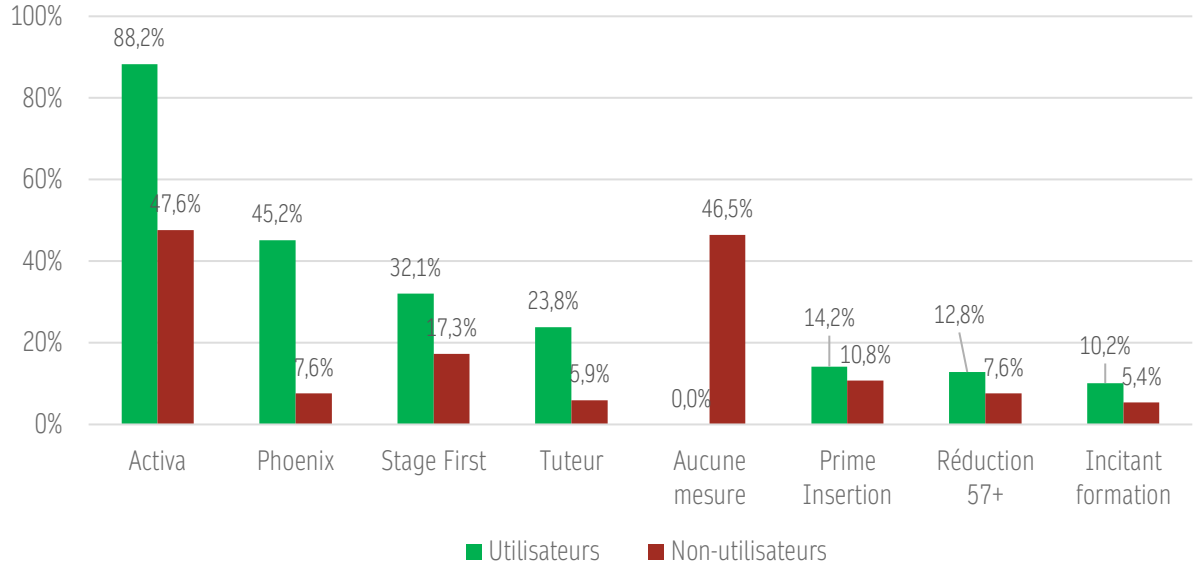
Les résultats de cette section sont présentés de manière transversale aux mesures.

5.2. Le niveau de connaissance des mesures à l'emploi

46,5% des entreprises qui n'utilisent pas de mesures à l'emploi n'en connaissent aucune

Dans la figure suivante, les entreprises, qu'elles soient utilisatrices de mesures à l'emploi ou non, ont été questionnées quant à leur connaissance des différentes mesures. Il apparait tout d'abord de cette figure que **46,5% des entreprises qui n'utilisent pas de mesures à l'emploi en connaissent aucune**. Ce manque de connaissance de l'existence des mesures explique la non-utilisation de la part de ces entreprises.

Figure 62 : Pourcentage d'entreprises (utilisatrices d'une mesure à l'emploi ou non) qui connaissent les mesures à l'emploi évaluées



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

Ensuite, il apparait que **la mesure qui est la mieux connue de toutes les entreprises** (qu'elles soient utilisatrices de mesures à l'emploi ou non) est la mesure **activa.brussels.** Celle-ci est connue de 88,2% d'entreprises utilisatrices de mesures et de 47,6% des entreprises non-utilisatrices. Ce constat n'est pas surprenant étant donné qu'il s'agit de la mesure bruxelloise qui atteint le plus d'entreprises et d'individus bénéficiaires.

Les autres mesures connues sont la Prime phoenix.brussels (45,3% des entreprises utilisatrices de mesures), le Stage First (31,1%) et la Prime Tuteur (23,8%). Au contraire, **la mesure la moins connue est l'Incitant à la formation** (10,2%). Cette faible connaissance de cette mesure explique probablement sa non-utilisation de la part des entreprises. Il est également surprenant d'observer que **la réduction 57+ est également très peu connue de la**

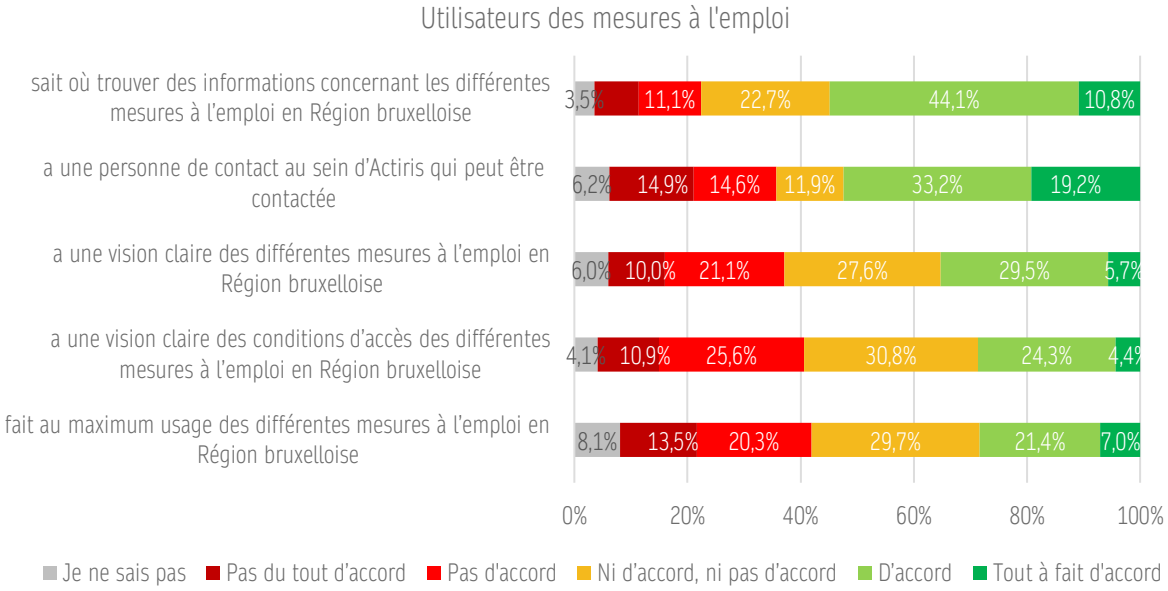
part des entreprises (12,8%) alors qu'il s'agit de la deuxième plus grande mesure à l'emploi bruxelloise en termes de bénéficiaires et de la première en termes de coûts (voir chapitre 9). Cette non-connaissance de la mesure, alors qu'elle est très répandue, s'explique par le fait que celle-ci est appliquée de manière automatique, sans que les entreprises ou travailleurs n'aient quoi que ce soit à faire et n'en ont donc pas toujours conscience. Enfin, la Prime d'Insertion est également peu connue des entreprises. Ce constat n'est cependant pas surprenant étant donné le faible nombre d'entreprises et individus bénéficiaires de cette mesure.

Seule une entreprise bénéficiaire des mesures à l'emploi sur trois et une entreprise non bénéficiaire sur six a une vision claire des différentes mesures à l'emploi existantes en Région de Bruxelles-Capitale

La connaissance limitée des entreprises en ce qui concerne les mesures à l'emploi est confirmée dans les figures suivantes. Ainsi, les deux figures ci-dessous présentent le degré de connaissance des entreprises concernant les mesures de manière globale, selon que celles-ci soient déjà utilisatrices ou non.

Comme nous pouvons le voir dans le premier graphe, **lorsque les entreprises sont déjà utilisatrices, la majorité d'entre elles (54,9%) savent où trouver des informations** concernant les différentes mesures à l'emploi en Région bruxelloise. Plus de la moitié des entreprises (52,4%) déclarent également avoir une personne de contact au sein d'Actiris. Toutefois, même lorsqu'elles sont utilisatrices, entre 31,1% et 36,5% n'ont pas une vision claire des différentes mesures, de leurs conditions d'accès ou ne font pas un maximum usage de celles-ci.

Figure 63 : Avis des entreprises utilisatrices d'une mesure à l'emploi (au moins) concernant l'accessibilité et le degré d'information des différentes mesures à l'emploi – Entreprises utilisatrices des mesures à l'emploi



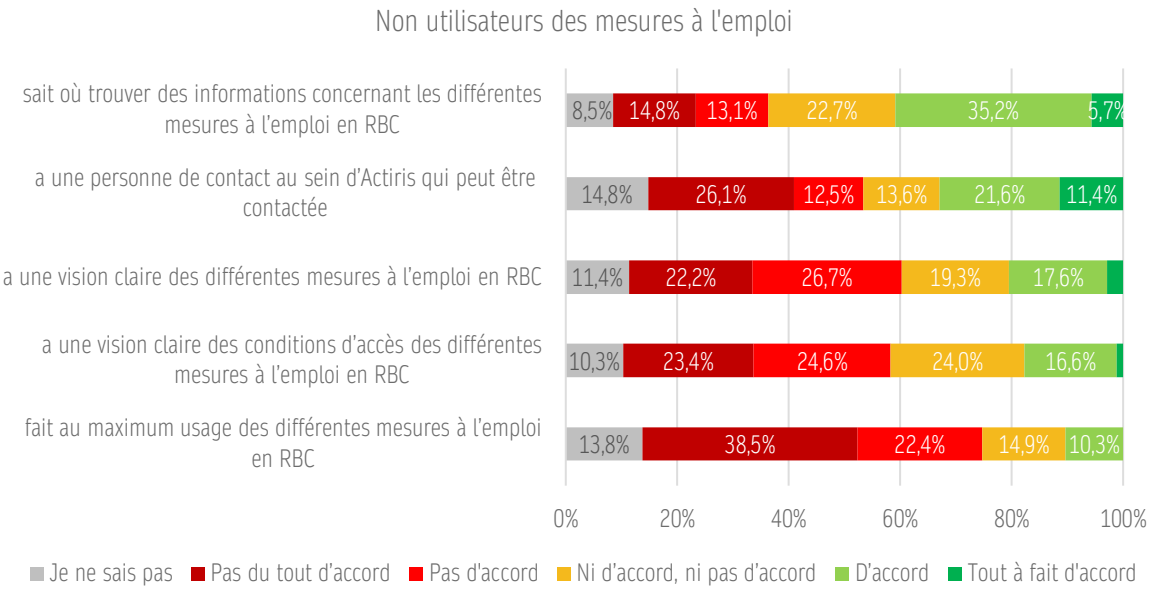
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

Si le constat du côté des entreprises déjà utilisatrices démontre **un niveau de connaissance plutôt moyen voire faible**, ce constat est d'autant plus fort pour les entreprises non-utilisatrices. En effet, comme le montre la figure suivante, dans la majorité des cas les entreprises non-utilisatrices n'ont pas[41] de personne de contact chez Actiris (53,4%), n'ont pas de vision claire des mesures (60,3%) ou encore des conditions d'accès (58,3%). Sans surprise, elles sont 74,7% à estimer ne pas faire un maximum usage des aides. Il faut toutefois noter que, malgré qu'elles

[41] Nous assimilons ici les « Je ne sais pas » à un « Pas d'accord ».

soient non-utilisatrices, 40,9% des entreprises estiment savoir où trouver des informations concernant les mesures à l'emploi.

Figure 64 : Avis des entreprises non-utilisatrices concernant l'accessibilité et le degré d'information des différentes mesures à l'emploi – Entreprises non-utilisatrices des mesures à l'emploi



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

De manière globale donc, on ne peut se réjouir d'une connaissance des entreprises des différentes mesures, même lorsque ces entreprises sont déjà utilisatrices. Cette connaissance est, par ailleurs, très faible pour les entreprises non-utilisatrices. Ce constat interpelant ressort également fortement de différents commentaires laissés par les entreprises dans l'enquête, comme en témoignent les verbatims ci-dessous :

*« **Matière tellement vaste** et en permanence beaucoup de changements, pas le temps de tout lire et de me tenir au courant des changements. »*

*« C'est assez nébuleux pour nous et pas évident de savoir ce qui peut ou non être cumulé et où le demander. Un **tableau récapitulatif simplifié** des possibilités serait fort utile. »*

*« Je crois être au courant des mesures mais je ne suis jamais complètement certaine car il n'y a **pas un récapitulatif complet et clair disponibles**. J'ai l'impression que les infos sont dispersées dans différents endroits en fonction du type d'aide. »*

*« Un **arbre décisionnel ou de sélection** pour les différentes mesures seraient idéal. Le fait de travailler à Bruxelles avec des chercheurs d'emploi d'autres régions complique fortement cette vision. »*

- Verbatims issus de l'enquête auprès des entreprises

5.3. Les canaux d'informations concernant les mesures à l'emploi

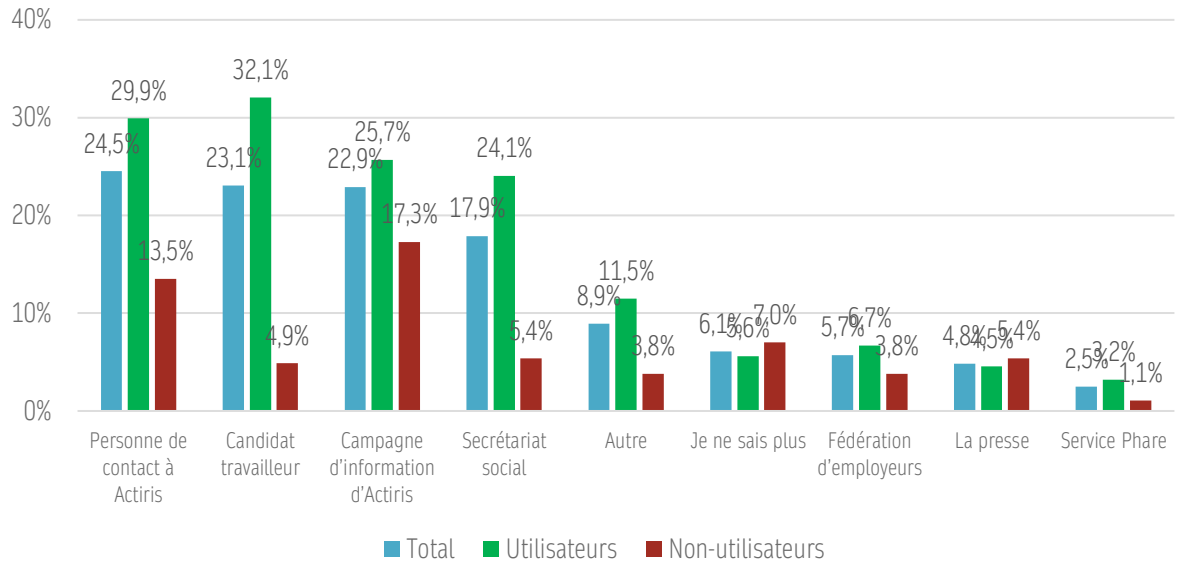
Le candidat travailleur est la source d'information principale des entreprises utilisatrices des aides à l'emploi, suivi de la personne de contact d'Actiris… mais les entreprises n'ont pas toujours connaissance de l'existence d'une personne de contact chez Actiris

Il est intéressant d'observer les canaux par lesquels les entreprises, utilisatrices ou non, ont connaissance des mesures à l'emploi. Comme nous pouvons le voir dans la figure suivante, les principaux canaux d'information pour l'ensemble des entreprises sont **une personne de contact chez Actiris** (24,5%), le candidat travailleur (23,1%, les campagnes d'information d'Actiris (22,9%) ou encore le secrétariat social (17,9%).

Du côté des entreprises utilisatrices des aides, nous pouvons observer que le principal canal d'information quant aux aides à l'emploi est **le candidat travailleur lui-même**. En effet, pour 32,1% des entreprises utilisatrices, c'est le candidat travailleur qui a informé de l'existence de l'aide.

Du côté des entreprises non-utilisatrices, celles-ci sont principalement **informées via Actiris**, soit par une campagne (17,3%) soit par une personne de contact (13,5%).

Figure 65 : Les canaux par lesquels les entreprises prennent connaissance de l'existence des mesures à l'emploi



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

La difficulté d'obtenir des informations concernant les aides à l'emploi s'explique aussi par le fait que les entreprises ne savent pas qui contacter au sein d'Actiris en cas de question. Ainsi, 40% des entreprises non-utilisatrices des mesures ne savent pas qu'elles ont une personne de contact au sein d'Actiris (voir section précédente). Ceci a également été confirmé lors des *focus groups* avec les entreprises et est illustré à travers les verbatims ci-dessous.

« L'info n'est pas vraiment communiquée aux entreprises et il est toujours difficile de connaître les aides dont nous pouvons disposer ainsi que les conditions. Les personnes de contact changent souvent donc nous n'avons pas un contact à appeler pour nous aider. »

- Verbatim issu de l'enquête auprès des entreprises

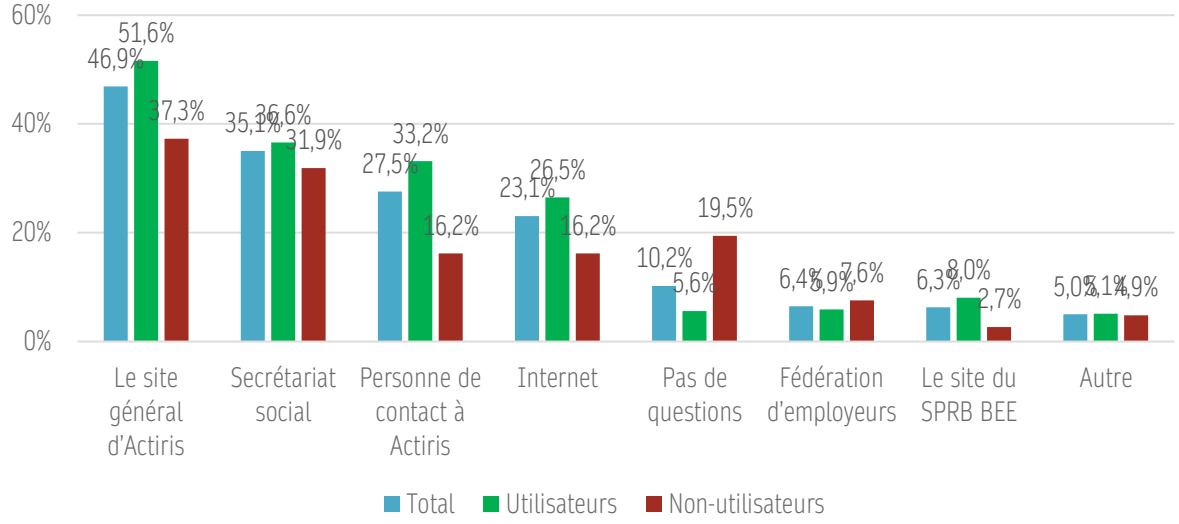
« On a un gestionnaire chez Actiris mais on ne le savait même pas. Au départ on posait nos questions au front office mais ils ne donnent que des réponses générales, comme elles sont reprises sur le site, merci mais je sais lire aussi. »

- Verbatim issu du *focus group* avec les entreprises

Les entreprises mobilisent en priorité le site d'Actiris en cas de questions concernant les mesures à l'emploi

Le graphique ci-dessous confirme le rôle clé d'Actiris qui semble être l'acteur principal vers lequel les entreprises se tournent en cas de question. En effet, **qu'elles soient utilisatrices ou non, les entreprises se tournent en priorité vers le site web d'Actiris** : c'est le cas pour 51,6% des entreprises utilisatrices et 37,3% des non-utilisatrices. En second lieu, les entreprises semblent se diriger vers leur secrétariat social. En effet, c'est le cas pour 36,6% des entreprises utilisatrices et 31,9% des non-utilisatrices. Les entreprises utilisatrices ont également recours, pour 33,2% d'entre elles à leur personne de contact chez Actiris ou, pour 26,5% d'entre elles, à internet.

Figure 66 : Les organismes consultés en cas de questions concernant les mesures à l'emploi



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

Actiris et ses antennes sont les principaux canaux d'information pour les demandeurs d'emploi concernant l'existence de la plupart des mesures à l'emploi

Du côté des individus bénéficiaires des aides à l'emploi, le canal via lequel ceux-ci prennent connaissance de l'existence des aides dépend en partie de l'aide concernée. Si, pour activa.brussels, la prime phoenix.brussels et le Stage First, Actiris et ses antennes apparaissent souvent comme un canal d'information clé, pour d'autres aides cela est moins le cas. En effet, un individu bénéficiant de la prime indépendant ou de la prime alternance ne va pas nécessairement avoir recours au même canal d'information puisque ces deux primes s'adressent à des publics bien spécifiques.

De manière plus précise, nous pouvons tirer les enseignements suivants en ce qui concerne les canaux d'information des demandeurs d'emploi bénéficiaires des différentes mesures (voir les figures en annexe du rapport pour plus de détails) :

- Actiris et ses antennes est le principal canal d'information pour les mesures activa.brussels (41,6%), la Prime phoenix.brussels (36,9%) et Stage First (54,5%). Actiris et ses antennes sont également un bon

canal d'information quant au Programme de transition professionnelle (22,2%, soit le second canal d'information pour cette aide).

- Le site d'Actiris est également un canal important pour les demandeurs d'emploi, en principal pour la prime phoenix.brussels (21,6%) et, dans une moindre mesure, pour le Stage First (14,2%).
- L'employeur : Pour de nombreuses mesures, un autre moyen d'information est l'employeur qui souhaite réaliser l'engagement. C'est en effet le cas pour activa.brussels, bien connu des employeurs qui sont le deuxième canal d'information de la mesure auprès des chercheurs d'emploi (24,9%). C'est également le cas pour la Prime phoenix.brussels pour laquelle les employeurs sont le 3ème canal d'information (20,3%).
- Canaux d'informations spécifiques : Enfin certaines mesures ont des canaux plus spécifiques propres au public auxquelles elles se destinent. La prime indépendant a comme principaux canaux d'information une structure d'accompagnement (44,4%) ou encore un proche (29,6%). La prime jeune en alternance est, elle, communiquée principalement par le corps enseignant (25,6%), un délégué à la tutelle (20,9%) ou encore le secrétariat scolaire (18,6%). Quant au PTP, il est principalement communiqué via l'école souhaitant engager (30,9%) mais également parfois par un proche (18,5%) ou une offre d'emploi (16%).

5.4. Les raisons de non-mobilisation des mesures à l'emploi de la part d'employeurs

Le manque de candidats répondant aux critères d'accès des mesures comme raison principale de non-utilisation des mesures à l'emploi (lorsque les entreprises connaissent les mesures)

Il est intéressant d'aborder les raisons pour lesquelles les employeurs n'ont jamais eu recours aux mesures ainsi que celles pour lesquelles ils ont arrêté d'avoir recours à une mesure. Nous présentons ces raisons par mesure ci-dessous, avant de fournir une brève analyse transversale. Il est cependant important de mentionner que les entreprises ont été questionnées dans l'enquête par rapport aux raisons de leur non-utilisation des mesures uniquement lorsqu'elles connaissaient les mesures ou les avaient utilisées par le passé mais plus actuellement. Une partie des entreprises n'en font donc pas usage parce qu'elles ne les connaissent pas.

Les principales raisons de la non-mobilisation des mesures à l'emploi pour les entreprises qui les connaissent sont (voir figures en annexe du rapport) :

- Pour activa.brussels : le fait que les travailleurs engagés n'entraient pas dans les conditions (48,9%), que les travailleurs ayant accès à activa.brussels n'ont pas le profil requis pour l'entreprise (26,7%) ou d'autres raisons comme l'absence de besoin de personnel additionnel ou le manque de fonds pour recruter (17,8%).
- Pour les incitants à la formation : le fait que les travailleurs activa.brussels de l'entreprise n'entrent pas dans les conditions[42] (38,9%), que l'entreprise fasse usage de son fonds de formation sectoriel pour financer les formations de l'ensemble des travailleurs (22,2%), que les montants sont trop faibles (22,2%), que l'entreprise manque de temps pour réaliser les démarches (22,2%), ou que l'entreprise ne comprenne pas les conditions d'accès à l'aide (22,2%). Ainsi, les démarches de recherche de partenaires agréés par Actiris sont à charge de l'employeur et l'entreprise doit préfinancer le montant de la formation avant possible remboursement. L'entreprise est donc informée *a posteriori* de si elle peut bénéficier du financement et n'a donc pas la certitude d'être remboursée au moment de financer la formation.
- Pour la Prime phoenix.brussels : le fait que les travailleurs engagés n'entraient pas dans les conditions (48,9%), que les travailleurs ayant accès à activa.brussels n'ont pas le profil requis pour l'entreprise

[42] Mesure limitée aux moins de 30 ans et ayant maximum un diplôme de l'enseignement secondaire.

(26,7%) ou d'autres raisons comme l'absence de besoin de personnel additionnel ou le manque de fonds pour recruter (17,8%) ;

- Pour la Prime Insertion : le fait que les travailleurs engagés ne soient pas porteurs d'un handicap (66%) ou que les travailleurs ayant accès à la prime n'ont pas le profil requis pour l'entreprise (26%) ;
- Pour la Réduction 57+ : le fait que les travailleurs engagés n'entraient pas dans les conditions (64,5%) ;
- Pour le Stage First : le fait que les travailleurs ayant accès au Stage First n'ont pas le profil requis pour l'entreprise (31,9%) ou qu'ils n'ont pas la possibilité d'encadrer des jeunes dans l'entreprise (23%) ;
- Pour la Prime Tuteur : le fait que l'entreprise n'ait pas d'apprentis (51,9%).

Par ailleurs, du côté du Programme de Transition Professionnelle, les écoles indiquent qu'il est parfois très difficile de trouver de bons candidats pour occuper un poste, ce qui peut expliquer que certaines écoles ne font pas appel à cette aide. Le verbatim ci-dessous illustre cette difficulté de trouver des profils pour occuper les postes et également, en filigrane, note le piège à l'emploi qui peut être un facteur démotivant pour les chercheurs d'emploi pour occuper un poste subventionné.

« Une autre chose à améliorer c'est le recrutement. Sur la cinquantaine de CV reçus par Actiris, juste 3 veulent bien travailler. Les autres, soit ils décrochent pas, ne répondent pas aux mails, soit ils sont dans la fuite "On touche combien ? Ah c'est pas beaucoup de différence". Y a pas beaucoup de bonne volonté. »

- Verbatim issu des entretiens avec les écoles

Le manque de travailleurs éligibles comme raison principale des entreprises pour ne plus avoir recours à une mesure

Par ailleurs, pour les entreprises ayant bénéficié de certaines mesures par le passé, nous leur avons demandé les raisons pour lesquelles elles ont arrêté d'utiliser ces mesures. Les principales raisons de l'arrêt de la mobilisation de l'aide sont :

- Pour activa.brussels : le fait que l'entreprise ne trouve plus de travailleurs éligibles (44,6%), ou que les travailleurs ayant accès à activa.brussels n'ont pas le profil requis pour l'entreprise (31,5%) ;
- Pour la Prime Insertion : le fait que les travailleurs qui avaient droit à la mesure ne travaillent plus dans l'entreprise (83,3%) ;
- Pour la Réduction 57+ : le fait que les travailleurs qui avaient droit à la mesure ne travaillent plus dans l'entreprise (55,6%) ou encore que l'entreprise ne trouve plus de travailleurs éligibles (33,3%) ;
- Pour le Stage First : le fait que l'entreprise ne trouve plus de stagiaires éligibles (47,9%), ou que les jeunes ayant accès au stage First n'ont pas le profil requis pour l'entreprise (31,3%) ;
- Pour la Prime Tuteur : le fait que l'entreprise ne trouve plus d'apprentis qui entrent dans les conditions (47,6%).

De manière transversale donc, nous constatons que la **principale raison pour laquelle les entreprises qui connaissent les mesures n'ont pas ou plus recours à une mesure à l'emploi concerne le manque de candidats éligibles intéressés par un emploi dans leur entreprise et le profil du chercheur d'emploi** qui ne correspond pas au profil des travailleurs cherchés par l'entreprise. Ce constat est illustré par les verbatims ci-dessous issus de l'enquête entreprise.

« Pour notre entreprise, le problème est moins les aides que de trouver des personnes à employer. »

« Avec ou sans aide je ne parviens pas à trouver des puéricultrices, c'est désolant le manque d'intérêt pour travailler en milieu d'accueil. »

« Cela fait 5 ans que je recherche quelqu'un et on ne trouve pas. Quand on passe par Actiris, j'ai des chocolatiers en cours du soir en comptabilité qui réponde à une annonce pour une comptable confirmé à temps plein. Et j'en passe, il y a pire que cela. Je suis désole d'être comme cela mais a l'heure actuelle, les gens ne veulent plus travailler. Qu'ils travaillent ou qu'ils soient au chômage ils gagnent la même chose. Alors ils préfèrent rester au chômage et travailler en noir. »

- Verbatims issus de l'enquête auprès des entreprises

Ce constat a également été confirmé lors des entretiens avec les parties prenantes ou les *focus groups* avec les entreprises. Il apparaissait de ces entretiens qu'une grande partie des demandeurs d'emploi ayant droit aux différentes aides à l'emploi n'ont pas les qualifications requises par l'entreprise. Le **décalage entre les qualifications de ces demandeurs d'emploi et les besoins des entreprises est jugé comme étant trop élevé** et les montants des primes jugés en général trop faibles pour compenser la perte de productivité liée à l'embauche d'une personne non qualifiée :

« Vous pouvez proposer autant de mesures que vous voulez mais si les candidats ne sont pas valables, c'est une charge financière supplémentaire pour le temps et l'énergie passés à la formation et le coût du licenciement. »

« Une personne qui n'est pas du tout employable ne va pas être employée et ce, indépendamment du montant de la prime ou alors il faudrait que la prime permette de compenser son absence de productivité. Et même avec ça, on garderait peut-être pas la personne. Il faut un apprentissage. »

- Verbatims issus des *focus groups*

Les interlocuteurs sociaux et entreprises mettent dès lors en avant qu'aucune des mesures ne **répond à la problématique de la pénurie qualitative de chercheurs d'emploi** et sont dès lors plutôt en faveur de mesures de formation plutôt que de mesures d'emploi.

« On est face à un souci de qualification des gens et, pour les mettre à l'emploi, il faut des mesures qui soutiennent la formation et pas la non-formation. »

- Verbatim issu des entretiens avec les parties prenantes

C'est par ailleurs la raison pour laquelle certaines entreprises privilégient les contrats FPIe comme illustré par le verbatim ci-dessous.

« Nous privilégions les contrats FPIE car nous ne trouvons pas assez de candidats ayant le bon profil au départ. Ainsi nous pouvons proposer une formation interne, mais 6 mois c'est beaucoup trop peu dans notre métier. »

- Verbatim issu de l'enquête auprès des entreprises

5.5. L'accès aux mesures à l'emploi pour les demandeurs d'emploi

De manière générale, les demandeurs d'emploi ayant accès aux mesures à l'emploi n'éprouvent pas de difficultés particulières pour comprendre les conditions d'accès et effectuer les démarches

Dans cette section, nous abordons l'expérience des chercheurs d'emploi quant à l'accès et l'utilisation des différentes mesures. Nous présentons les principaux constats de manière textuelle (les figures sont présentées en annexe) pour les différentes mesures.

- activa.brussels : de manière globale, les chercheurs d'emploi questionnés ne rencontrent aucun souci pour obtenir leur attestation (77,2%), savoir s'ils rentrent dans les conditions (73%), ou trouver des informations (69,5%). Toutefois, plus d'un répondant sur huit ne savait pas auprès de qui obtenir de l'information à ses questions (13,1%) ou n'a pas compris facilement ce qu'il fallait faire pour bénéficier d'activa.brussels (14,9%).
- Prime phoenix.brussels : la majorité des répondants ne rencontrent aucun souci pour obtenir l'attestation (75,9%), bénéficier de la prime (71,9%), comprendre s'ils rentrent dans les conditions (76,3%) ou trouver des informations (66,5%). Toutefois, 14% des répondants ont rencontré des difficultés pour savoir auprès de qui obtenir de l'information en cas de questions.
- Stage First : une large part des répondants n'ont pas eu de difficulté dans leurs démarches (83,5%) ou pour comprendre s'ils étaient dans les conditions pour bénéficier du Stage (82,7%). Plus de 70% des répondants ne rencontrent aussi aucun souci dans la compréhension ou encore l'accès à l'information concernant le Stage First. Toutefois, 10,9% des répondants ne savent pas à qui demander de l'information en cas de question concernant le Stage First.
- Aide à l'emploi indépendant : 85,1% des répondants ont trouvé facilement une structure d'accompagnement. De manière globale, plus de 70% des répondants ne rencontrent aucun souci sur l'ensemble des aspects (effectuer les démarches, savoir où obtenir d'autres informations en cas de questions, où trouver des informations).
- Prime d'alternance : plus de 70% des répondants ne rencontrent aucun souci pour savoir s'ils rentrent dans les conditions, ou pour effectuer les démarches. Mais plus d'un répondant sur huit a rencontré des difficultés pour savoir s'il rentrait dans les conditions (13,9%), pour effectuer les démarches (16,7%), ou encore pour trouver des informations concernant la prime (15,8%). Il est par ailleurs intéressant de mentionner que 34,2% des répondants indiquent ne pas avoir obtenu leur prime chaque année réussie car ils ne connaissant pas l'existence de celle-ci et n'ont pas fait la demande, parce qu'ils avaient plus de 18 ans ou parce qu'ils n'ont pas eu de réponse à leur demande.
- PTP : 71,7% des répondants ont compris facilement les conditions pour bénéficier du Programme. De manière globale, plus de 50% des répondants ne rencontrent aucun souci pour effectuer les démarches pour bénéficier du PTP, comprendre comment en bénéficier, trouver des informations, ainsi que poser des questions. Mais entre un répondant sur quatre et un sur cinq a rencontré des difficultés pour effectuer les démarches (22,8%), ou trouver des informations (21,5%). Par ailleurs, il est important de souligner que près d'un répondant sur trois n'a pas su à qui adresser des questions complémentaires (32,9%).

De manière générale, nous pouvons donc observer que les demandeurs d'emploi ayant accès aux mesures à l'emploi **n'éprouvent pas de difficultés particulières pour comprendre les conditions d'accès et effectuer les démarches**.

6 / La satisfaction concernant les différentes mesures à l'emploi évaluées

6.1. Introduction

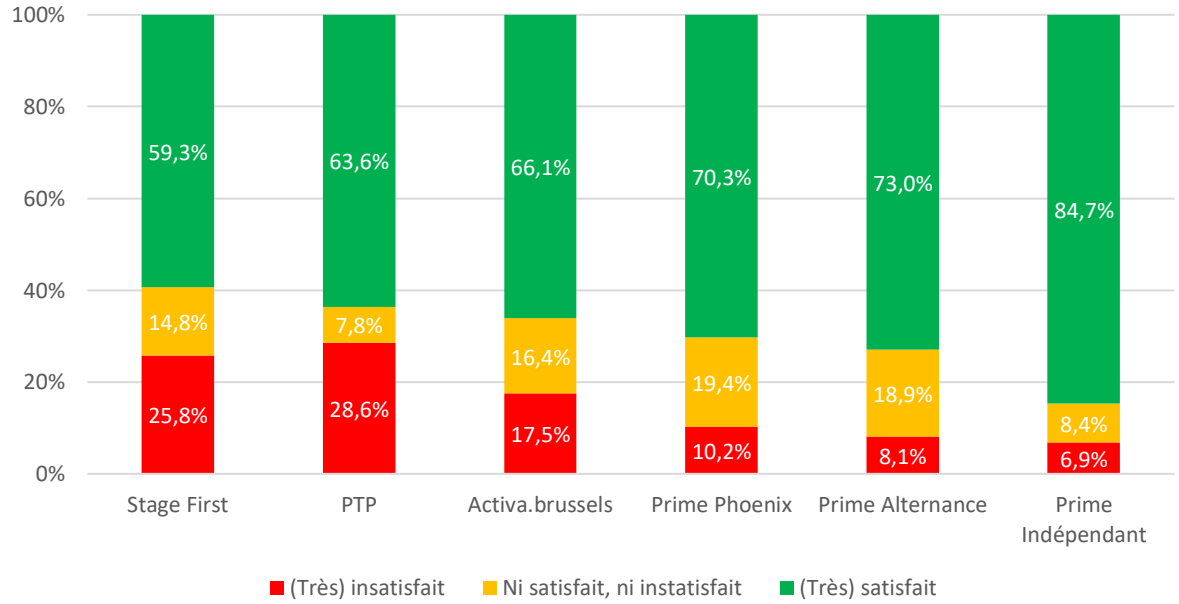
Dans cette section, nous présentons les résultats liés à la **satisfaction des bénéficiaires** (tant les individus que les entreprises) quant aux différentes mesures. Nous abordons ces éléments de **manière globale puis ensuite de manière détaillée** par mesure.

6.2. Le niveau de satisfaction global des mesures à l'emploi

Les individus bénéficiaires sont les moins satisfaits des mesures Stage First et PTP et les plus satisfaits de la mesure Prime indépendant

Comme nous pouvons le voir dans la figure ci-dessous, la majorité des individus bénéficiaires des mesures est (très) satisfaite et ce, quelle que soit la mesure. Toutefois, nous pouvons quand même observer quelques disparités dans la satisfaction selon la mesure. La mesure créant **le moins de satisfaction est le Stage First**. En effet, 59,3% des bénéficiaires s'en disent (très) satisfaits mais tout de même un participant sur quatre s'en dit (très) insatisfait (25,8%). À l'opposé, la **mesure créant le plus de satisfaction est la Prime indépendant** puisque 84,7% des bénéficiaires en sont (très) satisfaits et seuls 6,9% en sont (très) insatisfaits. Le taux de satisfaction oscille entre 63,6% (pour le PTP) et 73% (pour la Prime alternance) pour les autres mesures.

Figure 67 : Le niveau de satisfaction des individus bénéficiaires concernant les mesures à l'emploi



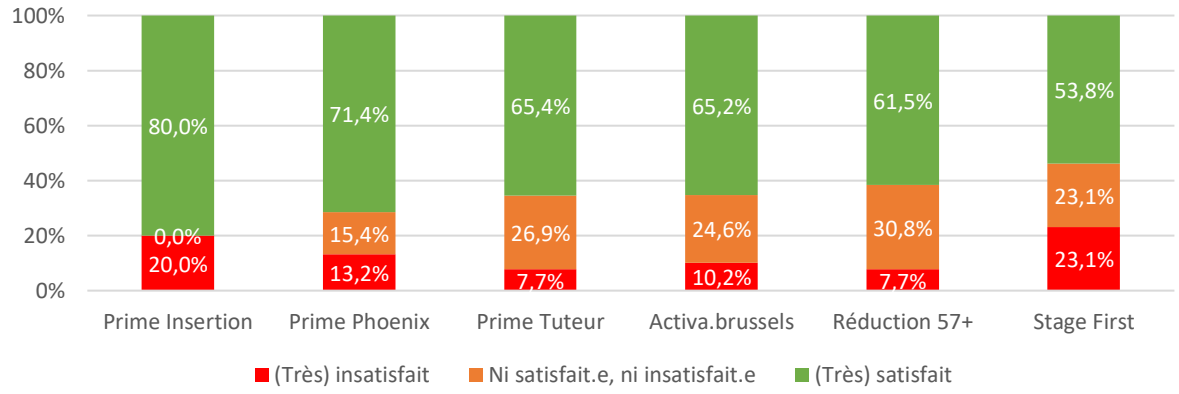
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

Nous abordons dans la suite de ce chapitre les raisons de la satisfaction et insatisfaction des bénéficiaires concernant ces mesures.

Les entreprises sont les moins satisfaites de la mesure Stage First et les plus satisfaites des Prime phoenix.brussels et d'insertion

Du côté des entreprises qui bénéficient des différentes mesures, leur satisfaction suit celle des bénéficiaires, du moins pour les mesures que ces interlocuteurs ont en commun. Comme nous pouvons l'observer dans la figure ci-dessous, les entreprises sont majoritairement satisfaites par les mesures. Toutefois, à l'instar des individus bénéficiaires, **les entreprises sont le moins satisfaites avec le Stage First**. Seules 53,8% des entreprises se disent (très) satisfaites et elles sont 23,1% à être (très) insatisfaites avec cette mesure. La **mesure qui rencontre le plus de satisfaction est la prime insertion** qui rencontre 80% d'entreprises utilisatrices (très) satisfaites. Les autres mesures rencontrent une satisfaction oscillant entre 61,5% (pour la réduction 57+) et 71,4% (pour la Prime phoenix.brussels).

Figure 68 : Le niveau de satisfaction des entreprises concernant les mesures à l'emploi



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

6.3. Le niveau de satisfaction par mesure

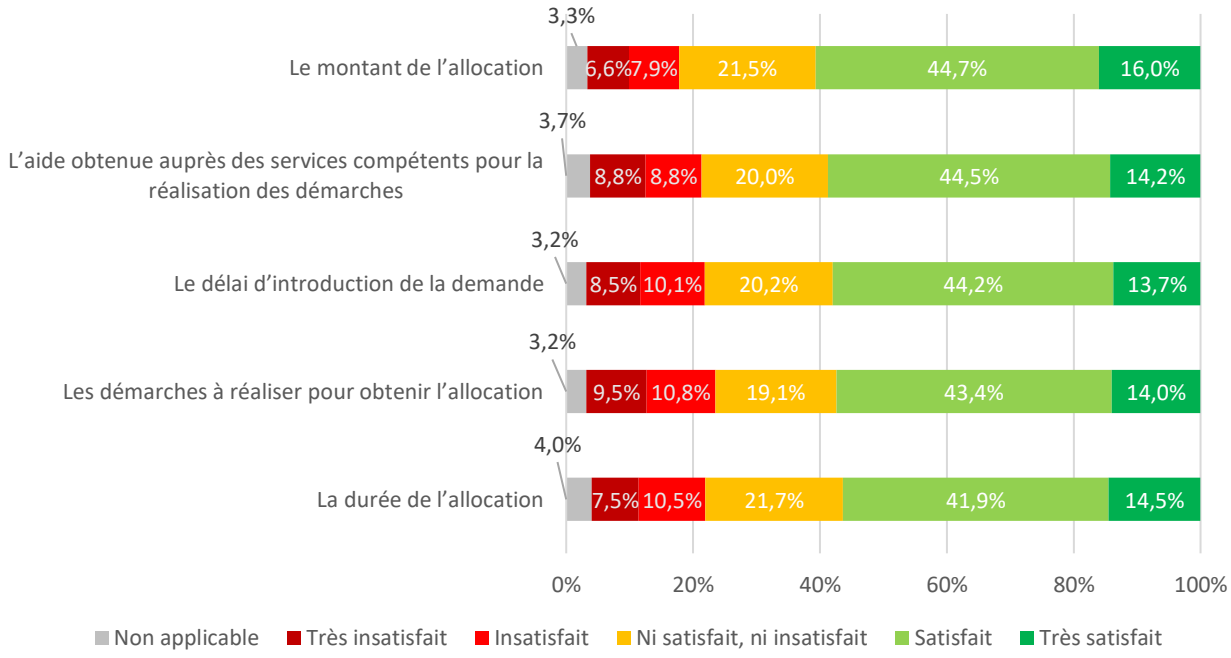
Dans cette section, nous nous penchons sur la **satisfaction des individus et entreprises bénéficiaires pour chacune des mesures à l'emploi** et tentons d'identifier les éléments spécifiques de satisfaction et d'insatisfaction.

6.3.1 activa.brussels

Les bénéficiaires d'activa.brussels sont globalement satisfaits de l'ensemble des aspects relatifs à la mesure, mais les moins satisfaits des démarches à réaliser pour obtenir leur allocation

Comme nous pouvons le voir dans la figure ci-dessous, les individus bénéficiaires d'activa.brussels sont globalement satisfaits de l'ensemble des aspects relatifs à la mesure. Leur satisfaction avoisine, sur chacun des éléments, au moins 56,4%. L'élément qui génère le plus d'insatisfaction concerne les **démarches à réaliser pour obtenir leur allocation**. Ainsi, ils sont 20,3% des bénéficiaires à déclarer en être (très) insatisfaits.

Figure 69 : Le niveau de satisfaction des individus bénéficiaires concernant plusieurs éléments de la mesure activa.brussels



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

Les verbatims ci-dessous illustrent les problématiques relatives aux démarches pour obtenir de l'allocation. Si un verbatim indique une procédure sans souci, les autres évoquent davantage des **difficultés pour bénéficier du paiement dans les temps** et la nécessité de contacter régulièrement leur syndicat pour recevoir l'allocation.

« Ce programme a facilité mon engagement dans la compagnie pour laquelle je travaille depuis 4 ans. L'aspect administratif s'est fait très rapidement grâce aux conseillers Actiris. J'ai signé mon contrat et commencé à travailler la même semaine que de mon entretien. »

« J'ai eu énormément de problèmes pour recevoir les allocations, beaucoup de retard.»

« Je suis très insatisfait concernant le payement activa car je suis constamment derrière le syndicat pour être payé des fois 2 à 3 mois pour être payé en ce jour on est le 17 je n'ai toujours pas reçu le plan activa du mois d'octobre. »

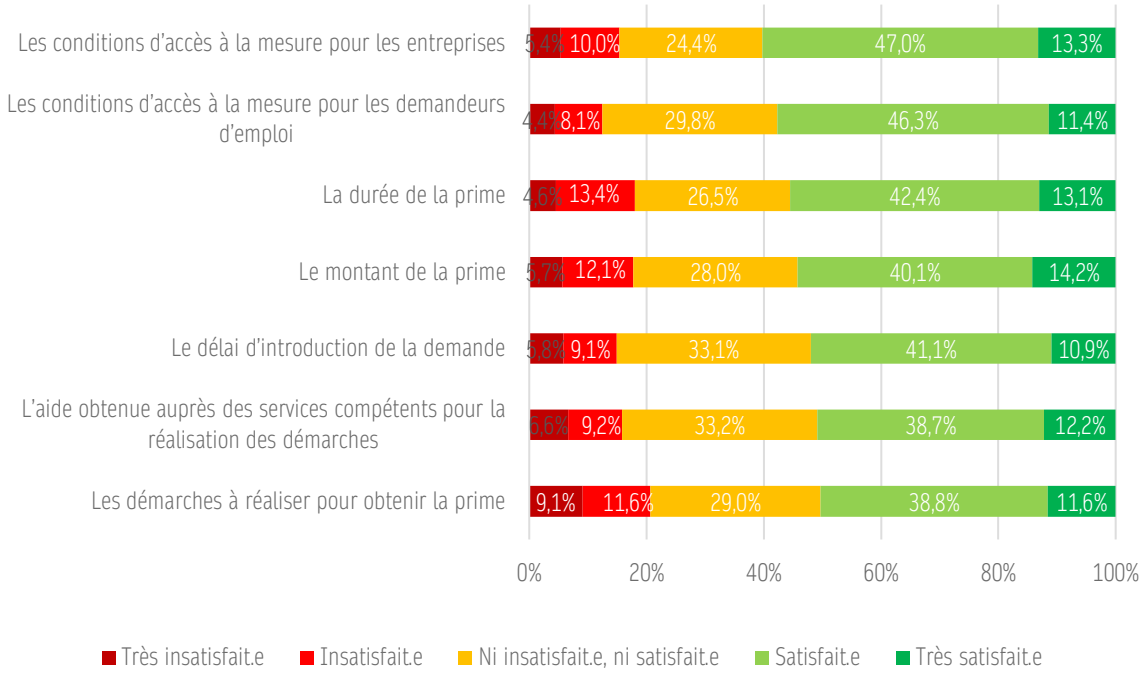
« Le système activa est très intéressant, cependant le système de paiement est perfectible. Pourquoi ne pas verser le salaire complet directement et verser à l'entreprise cette allocation ? La crise du covid 19 a mis en avant ce souci. Les organismes de paiement ont pas fait face. Ainsi l'allocation était versée au mieux plus tard dans le mois, au pire avec des semaines de retard…»

- Verbatims issus de l'enquête auprès des individus bénéficiaires

Les entreprises pointent une insatisfaction concernant les démarches à réaliser pour obtenir la prime, la durée de la prime ou encore son montant

Du côté des entreprises, elles sont également satisfaites sur l'ensemble des éléments à au moins 50,4%. En particulier, elles sont le plus satisfaites par les conditions d'accès à la mesure pour les entreprises (60,3%) et pour les demandeurs d'emploi (57,7%). On note toutefois une insatisfaction de 20,7% d'entre elles concernant les **démarches à réaliser pour obtenir la prime**, de 18% concernant la **durée de la prime** et de 17,8% concernant le **montant de la prime**.

Figure 70 : Le niveau de satisfaction des entreprises concernant plusieurs éléments de la mesure activa.brussels



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

Les verbatims ci-dessous illustrent l'insatisfaction concernant le montant de l'allocation, ou encore les démarches pour obtenir la prime.

« Le montant de la prime pourrait être plus long et plus important pour donner plus de temps à la personne de monter en compétence sans surcharger le coût pour l'entreprise»

« Il est facile pour l'employée d'obtenir le statut 'activa.brussels' mais l'obtention après du financement est très long et problématique. Il y'a toujours un souci quelque part / information manquante et l'organisme de paiement est injoignable»

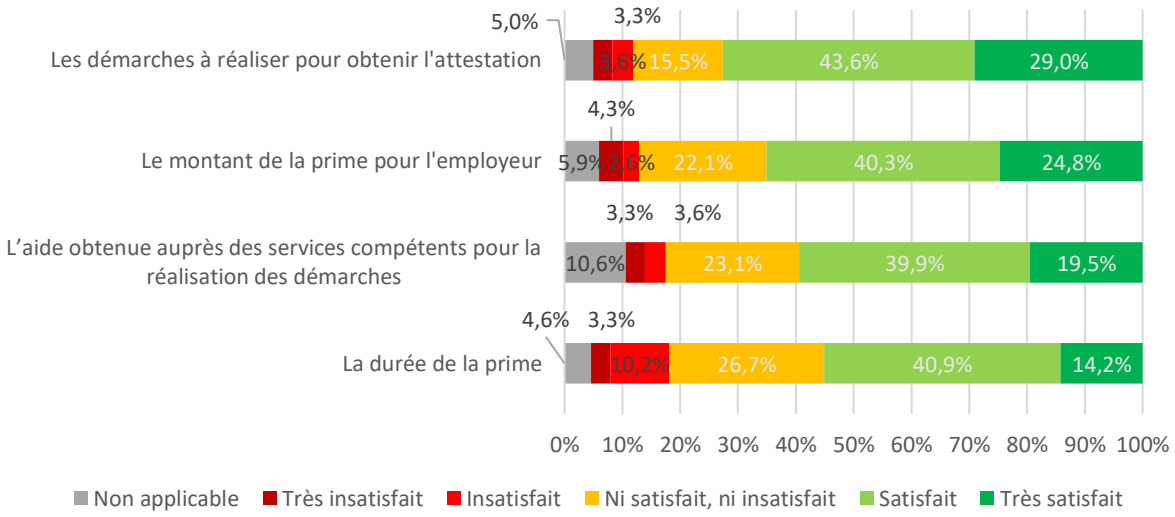
- Verbatims issus de l'enquête auprès des entreprises

6.3.2 Prime phoenix.brussels

Les bénéficiaires de la prime phoenix.brussels sont globalement satisfaits de l'ensemble des aspects relatifs à la mesure, mais une partie aurait souhaité que la prime dure plus longtemps

Concernant la prime phoenix.brussels, 72,6% des individus bénéficiaires sont (très) satisfaits des démarches à réaliser pour obtenir l'attestation. Elles sont également 65,1% satisfaites quant au montant reçu. Elles sont par contre moins satisfaites concernant **la durée de la prime** : « seuls » 55,1% sont satisfaits de ce volet et 13,5% se disent (très) insatisfaits.

Figure 71 : Le niveau de satisfaction des individus bénéficiaires concernant plusieurs éléments de la Prime phoenix.brussels



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

Les verbatims ci-dessous illustrent le souhait des bénéficiaires de voir **la durée de la prime étendue**.

« Le fait de pouvoir accéder à cette prime est extrêmement utile, surtout suite aux années 2020-2021 qui ont fort impacté les jeunes travailleurs. Si elle pouvait avoir une durée de presque un an et son montant un peu plus haut, cela pourrait peut-être encore plus aider à l'insertion professionnelle des jeunes travailleurs. »

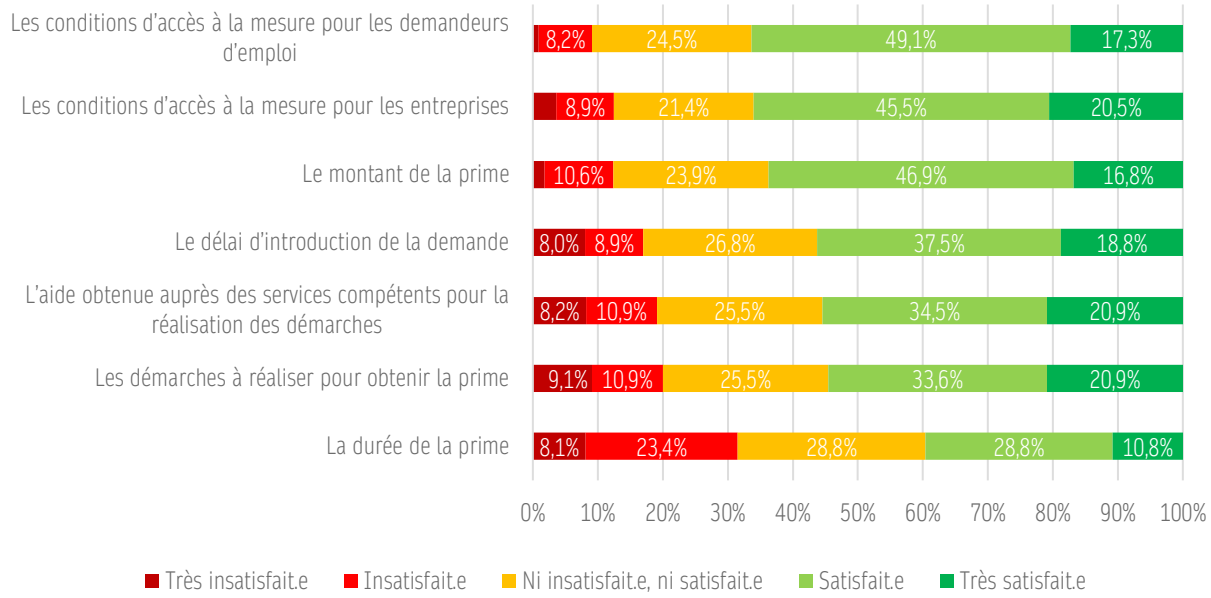
« Les démarches sont réalisées principalement par l'employeuse, donc je ne peux juger de leur degré de difficulté. Le fonctionnement m'a permis de retrouver un emploi stable plus facilement. Il faudrait peut-être juste prévoir une transition, plus facile pour l'employeuse que de passer de 6 mois de prime à plus rien du tout. Par exemple 3 mois complets, 3 mois à 70%, 3 mois à 30% ? »

- Verbatims issus de l'enquête auprès des individus bénéficiaires

Les entreprises sont globalement satisfaites de la plupart des éléments de la prime mais un tiers est insatisfait de la durée de la prime

Comme l'illustre la figure ci-dessous, les entreprises sont particulièrement satisfaites de la prime phoenix.brussels pour ses conditions d'accès à la mesure pour les entreprises (66%) et pour les demandeurs d'emploi (66,4%), ainsi que pour son montant (63,7%). La **durée de la prime** est, en revanche, l'élément générant le plus d'insatisfaction puisqu'elles sont 31,5% à être (très) insatisfaites de la durée.

Figure 72 : Le niveau de satisfaction des entreprises concernant plusieurs éléments de la Prime phoenix.brussels



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

Les verbatims ci-dessous illustrent que **la durée de la prime** aurait pu être étendue, notamment en réponse à la crise énergétique. Un verbatim pointe également la simplicité administrative pour accéder à cette prime.

« Cette prime est née pour faire face à la crise COVID, mais nous sommes toujours en période de crise, 'énergétique' cette fois, n'est-il pas envisageable de garder cette facilité ? »

« La durée de la prime pourrait être plus longue. »

« C'est relativement simple et ne demande pas trop d'administratif (nous sommes une TPE dans le bâtiment et le temps pour l'administration est compté). La durée de la prime pourrait être allongée (1 an ?) même si éventuellement dégressive après 6 mois (?). »

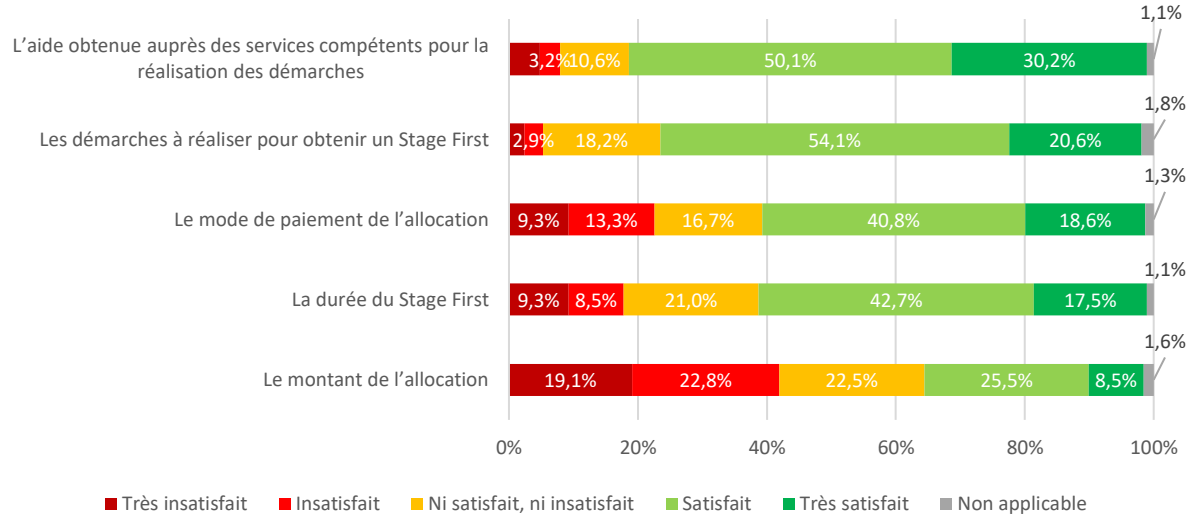
- Verbatims issus de l'enquête auprès des entreprises

6.3.3 Stage First

Un haut niveau d'insatisfaction des bénéficiaires quant au montant de l'allocation de stage

Le Stage First, contrairement aux autres mesures, présente des niveaux de satisfaction très différents selon l'élément évalué. Les individus bénéficiaires sont très majoritairement satisfaits par l'aide obtenue auprès des services compétents (80,3%). Ils ont également une haute satisfaction concernant les démarches à réaliser pour obtenir le Stage First (74,7%). À l'inverse, 41,9% des bénéficiaires sont (très) insatisfaits concernant le **montant de l'allocation**. Ils sont également 22,6% à être (très) insatisfaits concernant le mode de paiement de l'allocation. Enfin, si 60,2% sont satisfaits concernant la durée du stage, ce n'est pas le cas de 17,8% des individus.

Figure 73 : Le niveau de satisfaction des individus bénéficiaires concernant plusieurs éléments du Stage First



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

Les nombreux verbatims ci-dessous sont très illustratifs de l'insatisfaction des bénéficiaires concernant le **montant du Stage First**. Ils soulignent le faible montant pour un emploi à temps plein, notamment en comparant le montant reçu par d'autres personnes sous contrat aidé (ex. article 60) ou encore comparé au salaire des autres travailleurs dans l'entreprise, effectuant dans certains cas le même type de travail qu'eux. Ce montant jugé très faible pour un emploi à temps plein amène plusieurs bénéficiaires à considérer le stage comme « politiquement incorrect » ou à qualifier leur stage de « pire expérience de leur vie ». Par ailleurs, outre la faiblesse du montant, **l'indemnité peut également mener à la perte ou la réduction d'autres allocations sociales**, notamment pour les stagiaires résidant chez leurs parents. En effet, dans le cadre du Stage First, Actiris complète toute allocation qui viendrait d'un autre organisme (ONEM, CPAS,...). Toutefois, l'aide sociale et le revenu d'intégration sociale octroyés par le CPAS sont en principe résiduaires et ne sont plus octroyés lorsque la personne perçoit un autre revenu. Ces modalités de paiement induisent chez certains jeunes une insécurité financière car les paiements ne sont pas réalisés au même moment mais aussi car l'allocation de stage peut remettre en cause leur droit à certaines allocations (notamment des allocations sociales du CPAS). Cette situation nécessite de nombreuses démarches administratives et des difficultés pour les réaliser lorsque le jeune est occupé par son stage à temps plein. En conséquence, certains jeunes se retrouvent paradoxalement dans une situation plus précaire qui peut conduire certains à renoncer à leur stage.

« Je trouve ça dommage qu'en tant que stage First on gagne aussi peu alors qu'on travaille autant que des personnes qui travaillent à temps plein. Je comprends pas pourquoi une personne en article 60 par exemple

gagne beaucoup plus et fait la même chose qu'un stage First ça n'encourage pas du tout les jeunes à travailler pour ma part. »

« Dans mon cas, travailler de 14h jusqu'à 22h pour gagner aussi peu était par moment démotivant. Je conçois bien que je n'allais pas gagner comme un temps plein, mais à peine 800€, au vu de l'horaire, c'était compliqué.»

« Faire le même boulot pour un salaire à 1000€ de moins qu'un salarié normal est insultant. »

« Le salaire est médiocre, pour des 38h semaine, j'appelle ça de l'esclavagisme moderne. Je pense que nous servons juste aux employeurs à travailler comme des chiens, gratuitement pour eux. Je trouve ça politiquement incorrecte. »

« J'ai travaillé un temps plein pour 700€, c'est du foutage de gueule. »

« Je n'étais pas payé suffisamment pour le travail et les heures effectuées. Ça devrait être interdit de proposer ce genre de contrat vraiment. »

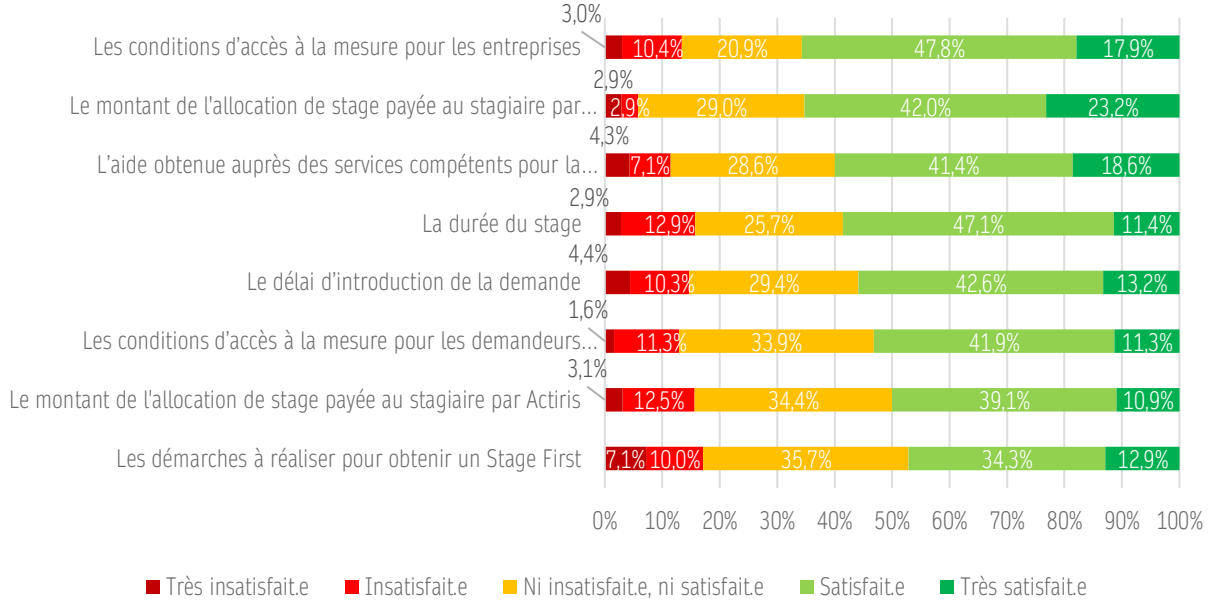
« Ce fut la pire expérience de ma vie. Un paiement moindre (170€ à la fin du mois) alors que j'ai foutu le même travail que mes collègues qui eux avaient leur paie intégrale en temps et en heure!!! Et au milieu du mois d'après, la plupart du temps le 20 je touchais les cacahuètes restantes. Quelle humiliation ! »

- Verbatims issus de l'enquête auprès des individus bénéficiaires

Les entreprises sont particulièrement satisfaites du montant de l'allocation payé par l'entreprise

Du côté des entreprises, elles sont globalement satisfaites du Stage First. Elles sont particulièrement satisfaites des conditions d'accès à la mesure pour les entreprises (65,7%), le montant de l'allocation payé par l'entreprise (65,2%) ou encore l'aide obtenue auprès des services compétents (60%). Leur insatisfaction porte, quant à elle, principalement sur les démarches à réaliser pour obtenir un Stage First (17,1%) ou encore sur la durée du stage (15,8%).

Figure 74 : Le niveau de satisfaction des entreprises concernant plusieurs éléments du Stage First



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

Les verbatims ci-dessous reflètent particulièrement la **difficulté rencontrée par les entreprises pour trouver des candidats**. Une entreprise suggère notamment d'étendre les conditions pour attirer d'autres profils.

« Ouvrir le spectre des conditions des candidats pour avoir de meilleurs profils. »

« La recherche de candidats a été extrêmement laborieuse. Nous avons fini par trouver nous-même un candidat en allant à un job fair. »

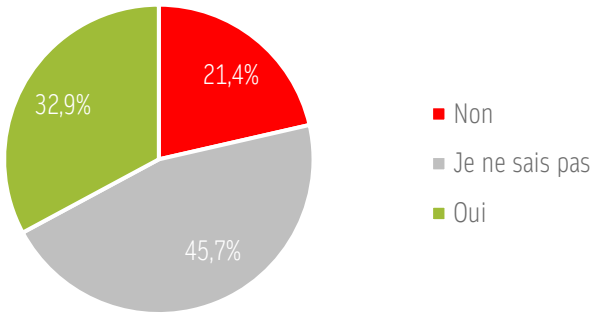
« Weinig mensen komen in aanmerking en gezien de enorme financiële krapte vanaf 2023 is zelfs een premie als First Stage voor ons nu voor de eerste keer sinds het bestaat geschrapt uit de begroting van 2023. Helaas. »

- Verbatims issus de l'enquête auprès des entreprises

Une entreprise sur trois se déclare prête à augmenter l'allocation de stage qu'elles paient aux stagiaires

Dans le cadre de l'enquête adressée aux entreprises, nous avons interrogé celles-ci concernant leur propension à augmenter l'allocation de stage qu'elles paient aux stagiaires. Comme la figure ci-dessous le montre, 32,9% des entreprises se déclarent prêtes à augmenter l'allocation qu'elles paient à leurs stagiaires. Elles sont 21,4% à dire refuser de l'augmenter. La majorité des entreprises (45,7%) ne se prononcent pas quant à cette proposition.

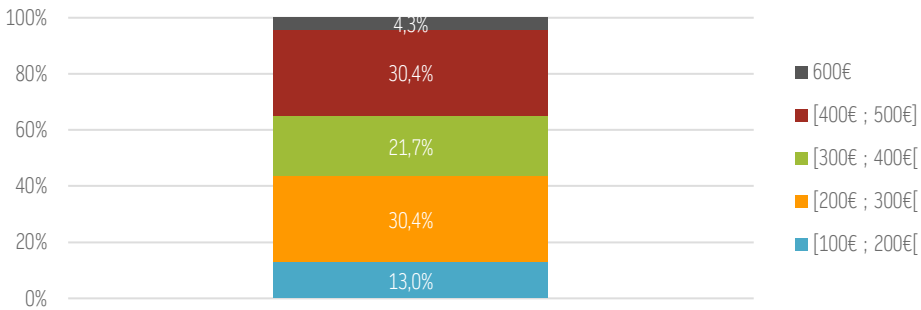
Figure 75 : Réponse des entreprises à la question : « Seriez-vous prêt à augmenter l'allocation de stage que vous payez actuellement à vos stagiaires ? »



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

Concernant le tiers des entreprises qui se déclarent prêtes à augmenter cette allocation, nous pouvons observer que 43,4% d'entre elles accepteraient de l'augmenter entre 100 et 300 euros. 21,7% accepteraient de l'augmenter entre 300 et 400 euros. Enfin, 34,7% accepteraient de l'augmenter de plus de 400 euros par mois.

Figure 76 : Réponse des entreprises à la question : « Quel montant additionnel seriez-vous prêt à donner en plus à vos stagiaires par mois ? »



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

Les verbatims ci-dessous illustrent la conscience des entreprises quant à la faiblesse de la prime actuellement reçue, jugée insuffisante pour attirer les jeunes et leur permettre de vivre du stage.

« Le salaire du jeune est insuffisant pour que ce contrat soit attractif, nous serions prêts à doubler la prime que nous versons aux jeunes pour la rendre plus intéressante. »

« Il faut que la part de l'entreprise soit beaucoup plus importante pour rendre la mesure intéressante pour l'employé. Ici, le stagiaire a 1200 euros max pour un temps plein, ça ne permet pas de vivre.»

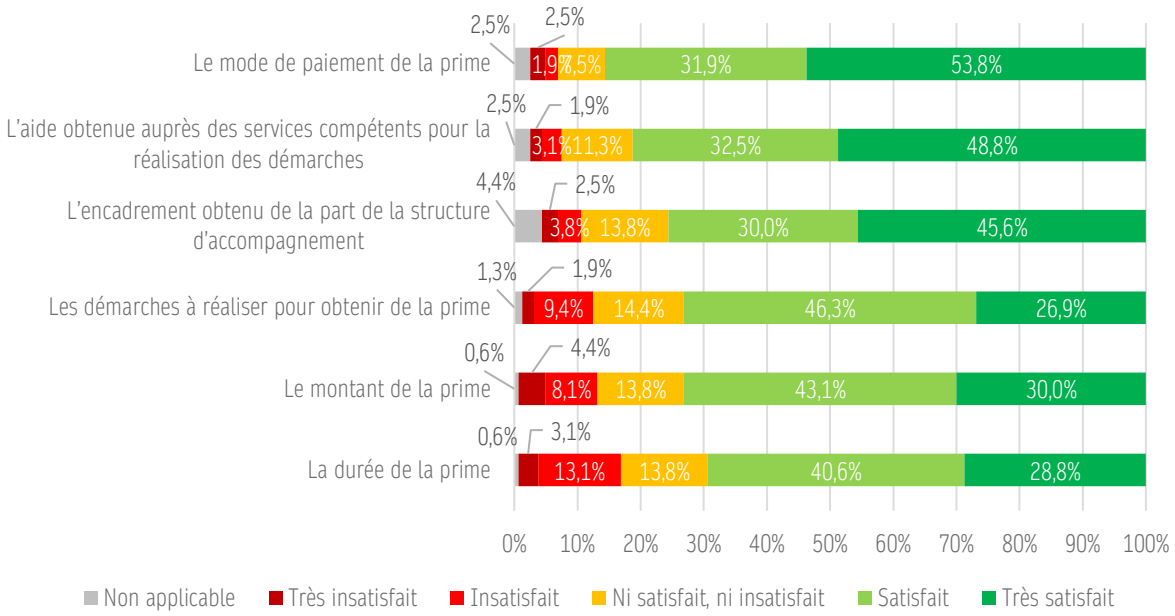
- Verbatims issus de l'enquête auprès des entreprises

6.3.4 Aide à l'emploi indépendant

L'aide à l'emploi indépendant rencontre une très haute satisfaction, mais 16,2% sont insatisfaits de la durée de la prime

L'aide à l'emploi indépendant rencontre **un niveau de satisfaction très élevé sur l'ensemble des éléments évalués**. Celui-ci est de minimum 69,4% et concerne la durée de la prime. Outre cela, les bénéficiaires sont particulièrement satisfaits du mode de paiement de la prime (85,7%), de l'aide obtenue auprès des services compétences (81,3%), ou encore de l'encadrement obtenu de la part de la structure d'accompagnement (75,6%). Nous pouvons toutefois noter que 16,2% des bénéficiaires sont **insatisfaits de la durée de la prime**.

Figure 77 : Le niveau de satisfaction des individus bénéficiaires concernant plusieurs éléments de l'Aide à l'emploi indépendant



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

Les verbatims ci-dessous illustrent la grande satisfaction des bénéficiaires de l'aide à l'emploi indépendant, estimant la prime indispensable pour démarrer une activité. Cependant, certains notent que la **durée de la prime est assez courte** et que le **montant dégressif versé en plusieurs fois** n'est pas idéal.

« Personnellement, je trouve que cette prime est très utile voire indispensable quand on commence une activité. Il en va sans dire qu'il s'agissait d'un sacré coup de pouce même si concrètement et au vu de la réalité du terrain (à savoir, que la plupart des indépendants sont dans l'incapacité de se payer la première année) elle n'est clairement pas suffisante. »

« Autant le montant et la durée de la prime était bien, autant quand on se lance en tant qu'indépendant, 6 mois passe très vite. C'est les prémisses de l'entreprise et puis plus rien. »

« Cette prime a été une réelle aide pour me lancer. Cependant le montant est dégressif et cela oblige à avoir des revenus suffisamment élevés dans les 3 premiers mois. Or cela prend parfois plus de temps à lancer une activité surtout lorsqu'il y a un local et des travaux de rénovations à réaliser. Ce serait encore mieux si pendant les 6 premiers mois, la prime pouvait rester à la hauteur de 1200€ - ce qui serait équivalent à un chômage et permettrait aux indépendants à se lancer avec plus de sérénité.»

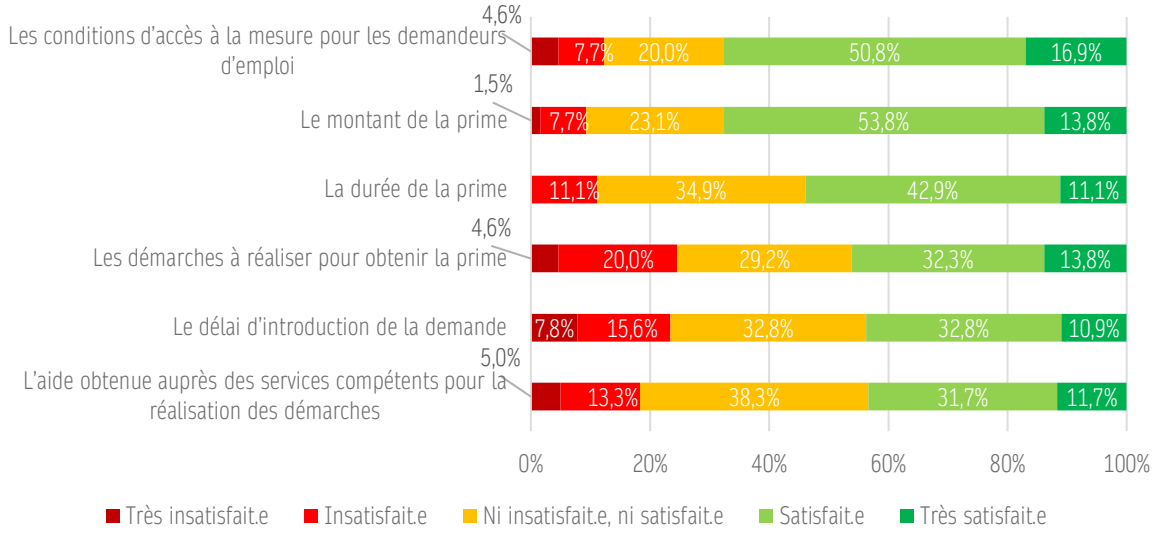
- Verbatims issus de l'enquête auprès des individus bénéficiaires

6.3.5 Prime Tuteur

Les entreprises sont principalement non satisfaites du délai d'introduction de la demande et des démarches à réaliser pour obtenir la prime

Concernant la Prime Tuteur, les entreprises sont particulièrement satisfaites du montant de la prime (67,6%), des conditions d'accès à la mesure pour les demandeurs d'emploi (67,7%), et de la durée de la prime (54%). Par contre, elles sont près d'une sur quatre à une sur cinq à exprimer de l'insatisfaction sur **l'aide obtenue auprès des services compétents** (18,3%), les **démarches à réaliser pour obtenir la prime** (24,6%), ou encore le **délai d'introduction de la demande** (23,4%).

Figure 78 : Le niveau de satisfaction des entreprises concernant plusieurs éléments de la Prime Tuteur



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

Le verbatim ci-dessous illustre l'insatisfaction d'une entreprise concernant les **démarches à réaliser pour obtenir la prime**.

> *« Papiers à remplir par les écoles pas très clairs. Si mal remplis par les écoles, il est refusé alors qu'en le lisant on comprend le dossier. On perd trop de temps à remplir ces dossiers alors que cela devrait être évident et il faudrait soit pouvoir les rentrer en début de contrat, soit en fin d'année scolaire et pas x mois après le début…»*
>
> - Verbatim issu de l'enquête auprès des entreprises

En complément, le verbatim suivant fournit un point de vue intéressant sur le **montant de la prime tuteur** qui est identique indépendamment de l'investissement réalisé par l'entreprise. Son auteur considère qu'un système de prime complémentaire devrait être fourni pour inciter les entreprises à engager les jeunes et pour récompenser les entreprises qui fournissent un réel accompagnement du jeune.

> *« Le montant est le même quel que soit l'investissement (en temps, en énergie et donc financièrement) que l'entreprise consacre à l'apprenant. Les entreprises ayant pour but de rentabiliser au maximum leurs collaborateurs, elles engagent souvent les jeunes comme main d'œuvre bon marché. Un complément à la prime tuteur devrait récompenser l'investissement que consacre l'entreprise à celui-ci. Elle devrait donc premièrement être accordée lorsque l'entreprise engage et garde le jeune pendant 6 mois (pour inciter à*

engager des jeunes tout en évitant les abus) mais être complétée selon que : l'apprenant reste plusieurs années dans la même entreprise et valide ses examens à l'école.»

- Verbatim issu de l'enquête auprès des entreprises

6.3.6 Prime d'alternance

Le mode de paiement et le montant de la Prime d'alternance obtiennent une grande satisfaction

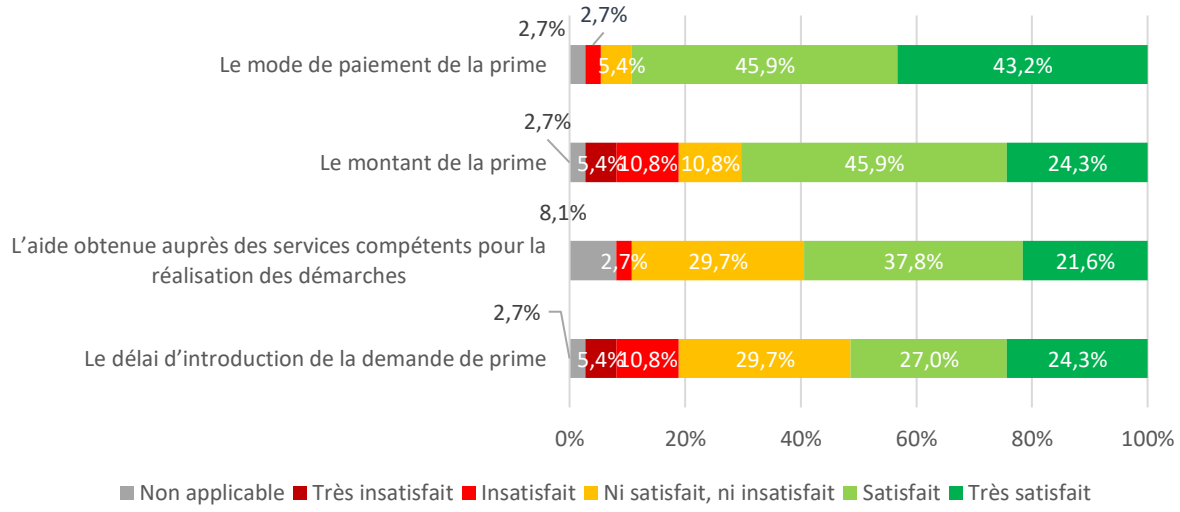
En lien avec la Prime Tuteur, la Prime d'alternance rencontre également une certaine satisfaction de la part des bénéficiaires, en particulier concernant le **mode de paiement** (89,1%) et son **montant** (70,2%). Ainsi, la majorité des bénéficiaires (55,3%) n'étaient pas au courant de l'existence de cette prime avant de choisir la filière de l'alternance (voir figure en annexe). Les jeunes sont donc satisfaits de pouvoir obtenir ce type de prime, alors qu'ils n'avaient pas d'attente particulière en la matière. Cette satisfaction est notamment illustrée par le verbatim ci-dessous :

« Ça permet non seulement d'aider les jeunes en alternance mais aussi les motiver en leur offrant une récompense. »

- Verbatim issu de l'enquête auprès des individus bénéficiaires

Les bénéficiaires de la Prime d'alternance sont toutefois moins satisfaits quant à l'aide obtenue par les services compétents (59,4%) et sont 16,2% à exprimer une insatisfaction concernant le délai d'introduction de la demande de prime. Il est par ailleurs important de rappeler que 34,2% des répondants indiquent ne pas avoir obtenu leur prime chaque année réussie. Principalement car ils ne connaissant pas l'existence de celle-ci et n'ont pas fait la demande, parce qu'ils avaient plus de 18 ans ou parce qu'ils n'ont pas eu de réponse à leur demande.

Figure 79 : Le niveau de satisfaction des individus bénéficiaires concernant plusieurs éléments de la Prime d'alternance



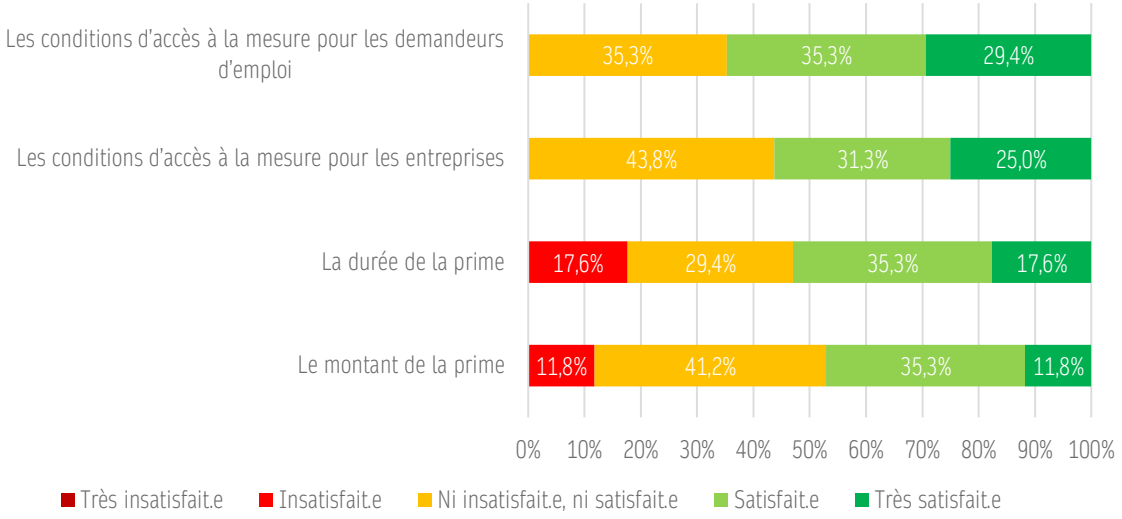
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

6.3.7 Réduction 57+

La majorité des entreprises se disent satisfaites par rapport aux conditions d'accès de la mesure mais une grande partie ne se prononce pas, probablement par manque de connaissance de la mesure

Concernant la réduction 57+ qui, pour rappel, est automatique, il est intéressant d'observer que la satisfaction à son sujet oscille entre 47,1% (pour le montant de la réduction) et 64,7% (pour les conditions d'accès à la mesure pour les demandeurs d'emploi). Cependant, le taux élevé de personnes n'ayant pas d'avis tranché sur les différents éléments évalués (jusqu'à 43,8% n'ont pas de satisfaction ou d'insatisfaction) mène à questionner la connaissance des entreprises quant à cette mesure.

Figure 80 : Le niveau de satisfaction des entreprises concernant plusieurs éléments de la Réduction 57+



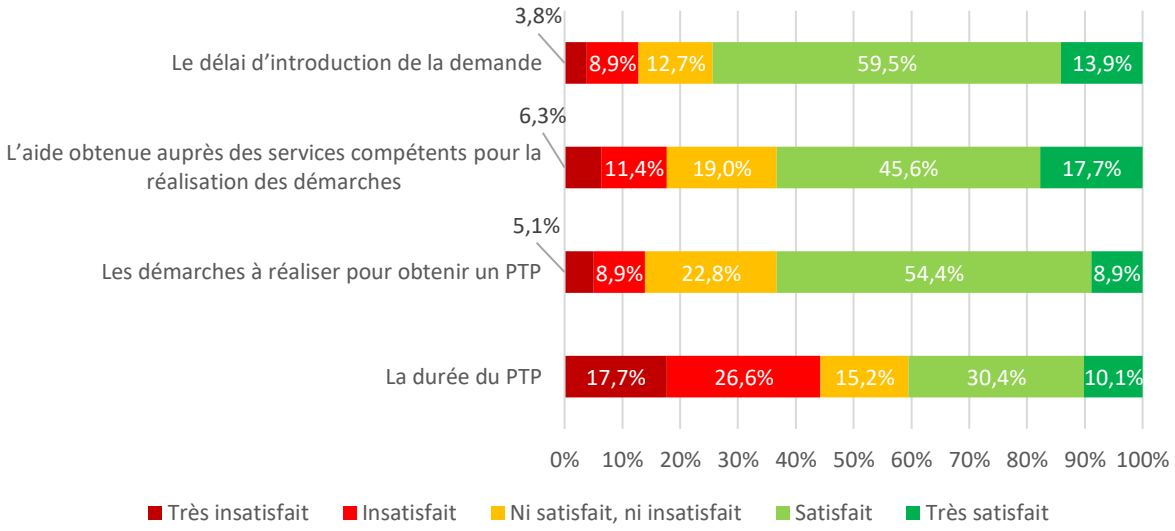
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

6.3.8 Programme de transition professionnelle

Près d'un bénéficiaire du PTP sur deux est (très) insatisfait de la durée de celui-ci

Du côté des bénéficiaires du PTP, nous pouvons observer qu'une importante part des personnes sont satisfaites quant au délai d'introduction de la demande (73,4%), quant aux démarches à réaliser pour obtenir un PTP (63,3%), ou encore quant à l'aide obtenue auprès des services compétents (63,3%). Là où, par contre, nous observons une très importante insatisfaction concerne **la durée du PTP**. En effet, 44,3% des bénéficiaires se déclarent (très) insatisfaits quant à la durée du PTP.

Figure 81 : Le niveau de satisfaction des individus bénéficiaires concernant plusieurs éléments de la mesure PTP



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

Les verbatims ci-dessous se font principalement l'écho de l'insatisfaction des bénéficiaires concernant la **durée du PTP** et particulièrement de **l'absence de continuité au contrat**. Nous pourrons davantage étayer ce point dans le chapitre consacré à l'impact des mesures.

« J'ai adoré travailler dans le domaine de mon contrat PTP mais maintenant je me retrouve de nouveau au chômage et les mêmes postes sont tous sous condition PTP donc je ne trouve pas que ce soit une bonne idée si on ne peut pas faire une carrière dans cet emploi. »

« Déçu car il n'y a pas de suite après le PTP on se retrouve au chômage c'est vraiment triste pour moi. »

« Je trouve dommage quand on travaille en tant que PTP, on prend l'habitude, on s'intègre, on connaît son travail, et puis on vous dit, vous n'êtes plus dans les conditions, fin de contrat. »

- Verbatims issus de l'enquête auprès des individus bénéficiaires

6.3.9 Prime d'insertion

Les entreprises sont insatisfaites concernant les démarches à réaliser ainsi que la durée et le montant de la prime

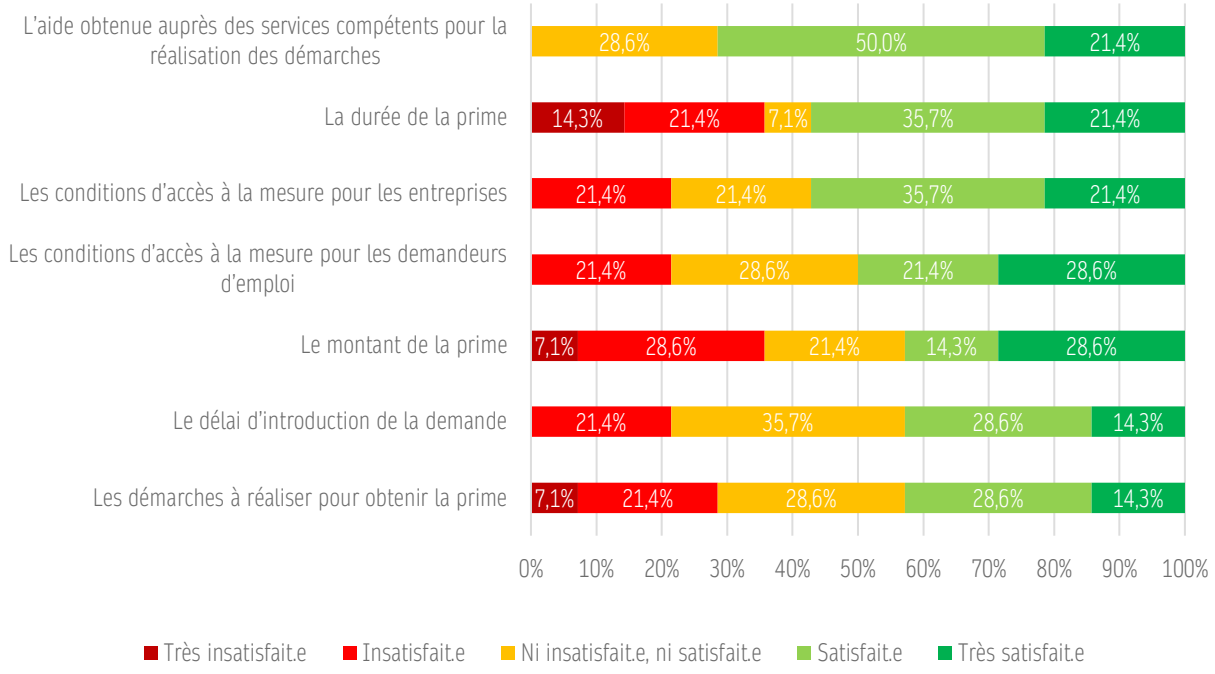
Concernant la prime d'insertion destinée aux adaptations nécessaires pour les personnes en situation de handicap, nous pouvons observer que les entreprises sont en particulier satisfaites de l'aide obtenue auprès des services compétents dans la réalisation des démarches (71,4%). Les entreprises se montrent cependant plus insatisfaites concernant les démarches à réaliser pour obtenir la prime (28,5% d'entreprises insatisfaites), la durée de la prime (35,7% d'entreprises insatisfaites) ainsi que le montant de la prime (35,7% d'entreprises insatisfaites). Les verbatims ci-dessous soulignent la **lourdeur des démarches administratives à réaliser pour renouveler l'obtention de la prime** ainsi que son **montant jugé trop faible**.

« Personne de contact très bien, mais démarches très lourdes et renouvellement chaque année trop lourd. »

« Prime trop peu élevée pour le handicap qui augmente avec l'âge»

- Verbatims issus de l'enquête auprès des entreprises

Figure 82 : Le niveau de satisfaction des entreprises concernant plusieurs éléments de la Prime d'insertion



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

7 / Les conditions de travail des différentes mesures à l'emploi évaluées

7.1. Introduction

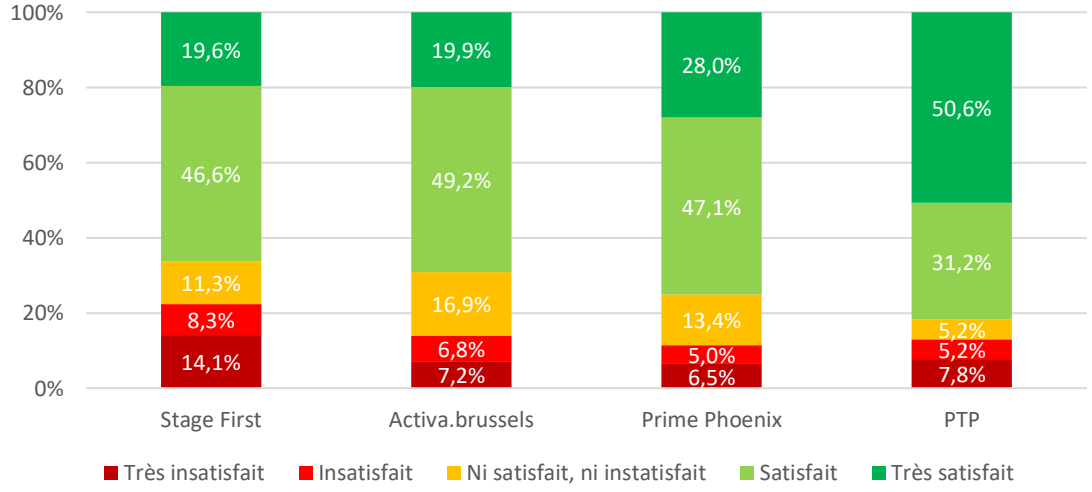
Dans cette section, nous nous intéressons aux **conditions de travail propres aux différentes mesures à l'emploi** évaluées. Nous abordons la satisfaction des bénéficiaires quant à l'emploi ou le stage occupé, l'égalité de traitement perçue, les tâches réalisées, le type d'engagement reçu et la présence de formations durant le stage ou l'emploi. Les résultats de cette section sont présentés de manière transversale aux mesures.

7.2. La satisfaction des individus bénéficiaires quant à l'emploi ou le stage occupé dans le cadre d'une mesure à l'emploi

Les individus bénéficiaires sont les moins satisfaits de leur stage dans le cadre du Stage First et les plus satisfaits de leur emploi dans le cadre du PTP

Outre la satisfaction globale concernant les mesures, il est intéressant de savoir dans quelle mesure les **bénéficiaires sont satisfaits de l'emploi ou du stage qu'ils ont occupé**. Comme nous pouvons le voir dans la figure ci-dessous, les **bénéficiaires les plus satisfaits de l'emploi occupé sont celles et ceux ayant bénéficié du programme PTP**. Ils sont 81,8% à être (très) satisfaits de cet emploi et seuls 13% expriment de l'insatisfaction quant à leur emploi PTP. À l'inverse, le **Stage First connait un haut taux de personnes insatisfaites concernant le stage occupé**. En effet, 22,4% – soit près d'un stagiaire sur quatre – se dit (très) insatisfait de son stage. Mais ils sont 66,2% à être tout de même (très) satisfaits. Pour les mesures activa.brussels et la Prime phoenix.brussels, respectivement 69,1% et 75,1% sont (très) satisfaits de l'emploi occupé, et 14% et 11,5% sont (très) insatisfaits.

Figure 83 : Le niveau de satisfaction des individus bénéficiaires quant à l'emploi ou le stage occupé dans le cadre d'une mesure à l'emploi



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

Les individus bénéficiaires sont généralement le plus satisfaits du volet social du travail (les relations avec les collègues) mais le moins satisfaits de l'encadrement et de la formation proposés

Il est important de se pencher sur les **raisons créant le plus de satisfaction ou d'insatisfaction dans l'emploi ou le stage occupé**. Comme nous pouvons l'observer dans les figures en annexe, certains éléments sont davantage vecteurs de satisfaction que d'autres. Nous abordons les principaux éléments pour les différentes mesures ci-dessous.

- activa.brussels : Les trois éléments créant le plus de satisfaction sont la relation avec les collègues (75%), la relation avec l'employeur (68,5%) et le contenu de la fonction (67,5%). Les trois éléments créant le plus d'insatisfaction sont le salaire (17,3%), l'encadrement proposé (16,4%) et la formation proposée (16,3%).
- Prime phoenix.brussels : Les trois éléments créant le plus de satisfaction sont la relation avec les collègues (75,9%), les horaires de travail (71,2%) et le contenu de la fonction (69,9%). Les trois éléments créant le plus d'insatisfaction sont l'encadrement proposé (15,6%), le salaire (15,1%) et la relation avec l'employeur (14,4%).
- Stage First : Les trois éléments créant le plus de satisfaction sont la relation avec les collègues (77,1%), la qualité de l'expérience acquise (69,9%) et la relation avec l'employeur (67,8%). Les trois éléments créant le plus d'insatisfaction sont l'encadrement proposé (20,1%), le contenu de la fonction (19%) et les horaires de travail (17,8%).
- PTP : Les trois éléments créant le plus de satisfaction sont les horaires de travail (91%), le contenu de la fonction (85,9%) et la relation avec l'employeur (85,7%). Les quatre éléments créant le plus d'insatisfaction sont la formation proposée (20,8%), le salaire (15,4%), l'encadrement proposé et la relation avec les collègues (11,5%).

Il est intéressant d'observer que, de manière générale, les **éléments générant le plus de satisfaction sont liés au volet social du travail**, notamment la relation avec les collègues, à l'exception de la mesure PTP pour laquelle cet aspect génère plutôt de l'insatisfaction. Ceci est illustré par le verbatim ci-dessous mettant en avant le fait que les travailleurs PTP ne parviennent pas à créer des relations sociales au travail en raison de la fin prévue de leur contrat.

> *« Le personnel avec qui on travaille pendant 3 ans savent que vous allez quitter donc vous donne moins d'importance que les gens qui ont un contrat. Indirectement nous sommes considérés dans l'ensemble comme des bouche trous les gens ne veulent pas s'attacher à vous. »*
>
> - Verbatim issu de l'enquête auprès des individus bénéficiaires

Par contre, l'ensemble des bénéficiaires sont **moins satisfaits de l'encadrement proposé et de la formation offerte** dans le cadre de l'emploi ou du stage occupé avec une aide. Ces aspects seront analysés plus en détail dans les sections suivantes.

7.3. L'égalité de traitement des individus bénéficiaires d'une mesure à l'emploi

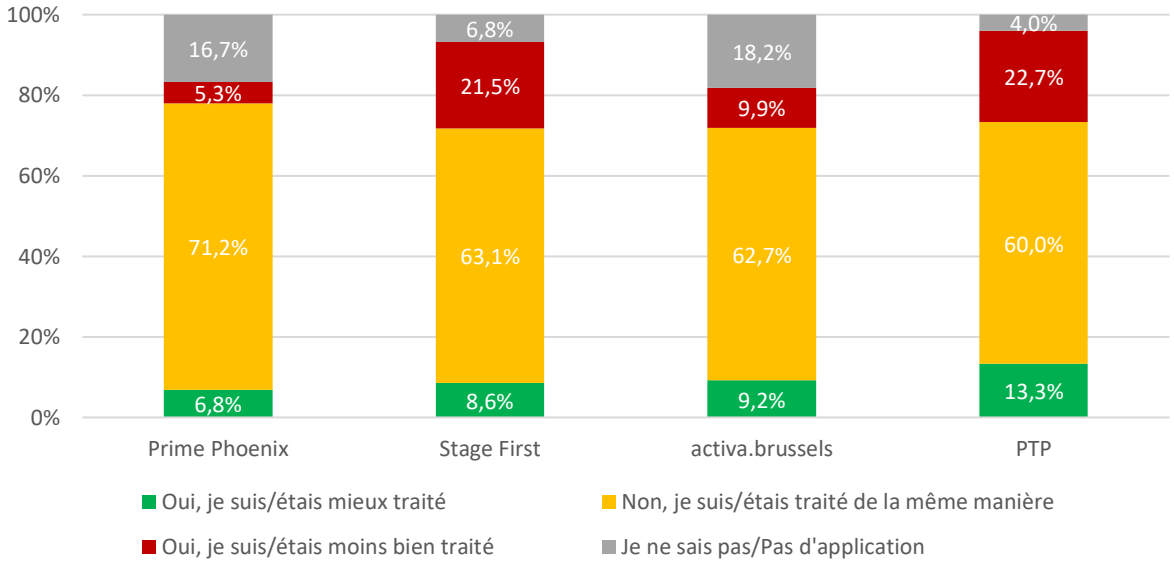
Près d'un bénéficiaire du PTP et du Stage First sur quatre estiment être moins bien traités que leurs collègues

Dans l'enquête auprès des individus bénéficiaires des aides à l'emploi, nous les avons questionnés concernant leur ressenti en matière d'égalité de traitement par rapport aux travailleurs réguliers dans l'entreprise. Dans la figure ci-dessous, nous pouvons observer que, dans toutes les mesures, la majorité des bénéficiaires reportent qu'ils étaient traités de la même manière que les autres travailleurs durant leur stage ou leur emploi. C'est davantage le cas pour la prime phoenix.brussels (71,2% déclarent être traités de la même manière) et moins le cas pour le PTP (60%). Le constat le plus important que nous pouvons faire dans la figure ci-dessous concerne les individus déclarant un moins bon traitement. En effet, comme nous pouvons le voir, dans le cadre **du Stage First**, 21,5% des bénéficiaires **déclarent être moins bien traités**. Dans le **cadre du PTP**, ils sont 22,7% à faire la même déclaration. En ce qui concerne la prime phoenix.brussels, ils sont seulement 5,3% à avoir le même ressenti et 9,9% dans le cadre d'activa.brussels, comme illustré par le verbatim ci-dessous.

« La carte activa est à double tranchant. D'un côté, il est évident que mon employeur me garde car je lui coûte moins cher que mes collègues. D'un autre côté, il ne me considère pas dans le cadre de l'entreprise comme mes autres collègues. »

- Verbatim issu de l'enquête auprès des individus bénéficiaires

Figure 84 : L'égalité de traitement des individus bénéficiaires dans le cadre d'une mesure à l'emploi – L'avis des individus bénéficiaires



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

7.4. Les tâches de travail des individus bénéficiaires dans le cadre d'une mesure à l'emploi

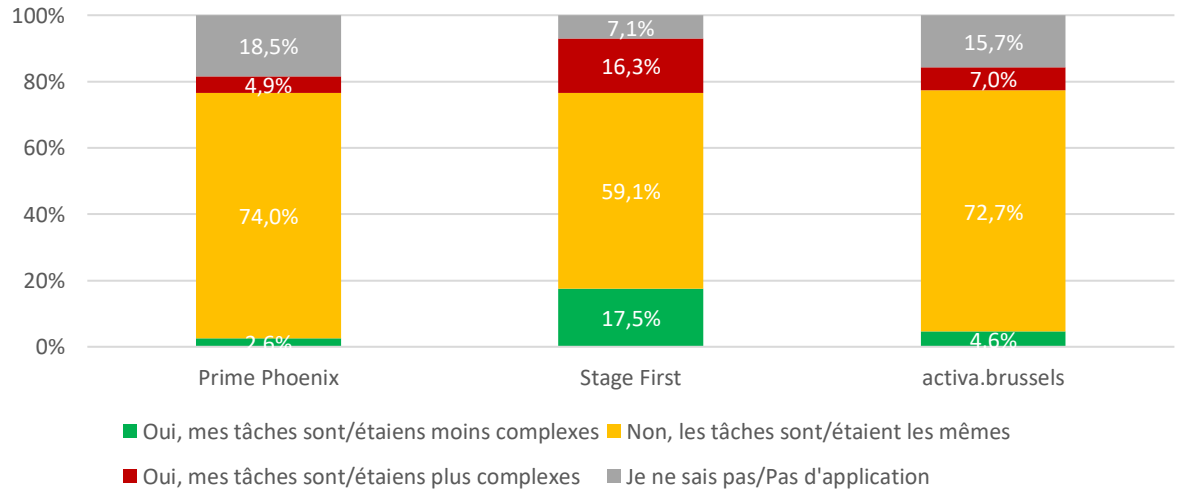
Six stagiaires First sur dix estiment qu'ils effectuaient les mêmes tâches que celles de leurs collègues

L'emploi ou le stage sont l'opportunité pour le travailleur aidé de réaliser diverses tâches correspondant à son poste, et à apprendre de nouvelles compétences. Il est intéressant de se pencher sur le degré de complexité perçu de ces tâches. Comme nous pouvons le voir dans la figure ci-dessous, dans le cadre de la Prime phoenix.brussels et d'activa.brussels, environ trois quarts des travailleurs estiment que le degré de complexité était identique que pour les tâches réalisées par d'autres collègues dans le même poste. En effet, c'est le cas de 74% des bénéficiaires de la Prime phoenix.brussels et de 72,7% des bénéficiaires d'activa.brussels. Du côté des **bénéficiaires du Stage First**, même s'ils sont plus nombreux que dans le cadre d'activa.brussels et de la Prime phoenix.brussels à estimer que leurs tâches étaient moins complexes (17,5%) ils sont tout de même majoritaires (59,1%) à **estimer que leurs tâches étaient aussi complexes que celles de leurs collègues**. Ce constat est interpellant, étant donné qu'il s'agit d'un stage et que son indemnité est considérée généralement comme assez faible. Ceci **explique en grande partie l'insatisfaction des stagiaires en la matière**, comme illustré par le verbatim issu de l'enquête ci-dessous.

« Durant mon stage j'avais les mêmes responsabilités et les mêmes attentes qu'un salarié sans la rémunération qui va avec. Ma responsable Actiris m'avait prévenu que s'il me donne trop de travail ou ne respectait pas le contrat établi au préalable, je devais la prévenir. Mais comment voulez-vous que je puisse me plaindre sachant que c'est la première chance de travail qu'on m'offre. »

- Verbatim issu de l'enquête auprès des individus bénéficiaires

Figure 85 : La complexité des tâches réalisées par les individus bénéficiaires dans le cadre d'une mesure à l'emploi – L'avis des individus bénéficiaires

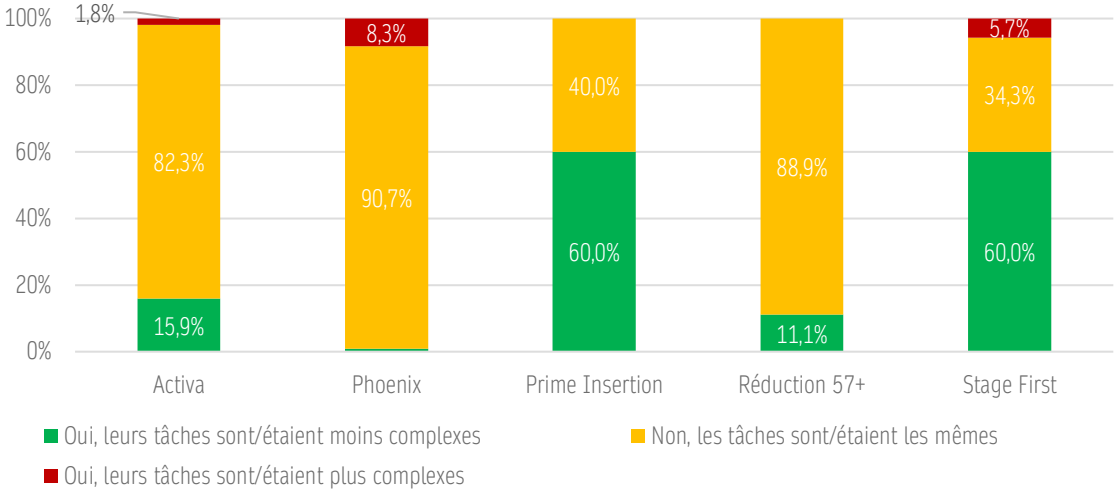


Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

Une entreprise sur trois estime que les tâches demandées dans le cadre d'un Stage First sont aussi complexes que pour les autres travailleurs

Quand on demande aux employeurs le degré de complexité des tâches, les résultats font l'écho du point de vue des travailleurs. En effet, comme nous pouvons le voir dans la figure ci-dessous, **pour activa.brussels, la Prime phoenix.brussels et la Réduction 57+, la majorité des entreprises indique que les tâches étaient aussi complexes** que pour les autres travailleurs. Concernant les autres aides, à savoir la Prime Insertion et le Stage First, la situation est différente puisque la majorité des entreprises (60%) indique que les tâches sont moins complexes pour les travailleurs dans ces aides. Ils sont cependant près de 1 sur 3 à indiquer que les tâches dans ces postes ou stages sont tout de même identiques, ce qui **pose particulièrement question dans le cas du Stage First**, au vu du montant alloué pour ce type de stage.

Figure 86 : « Les tâches de travail de vos travailleurs/stagiaires bénéficiant de la mesure sont/étaient-elles différentes de celles de vos travailleurs réguliers ? » – L'avis des employeurs



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

7.5. L'encadrement des individus bénéficiaires dans le cadre d'une mesure à l'emploi

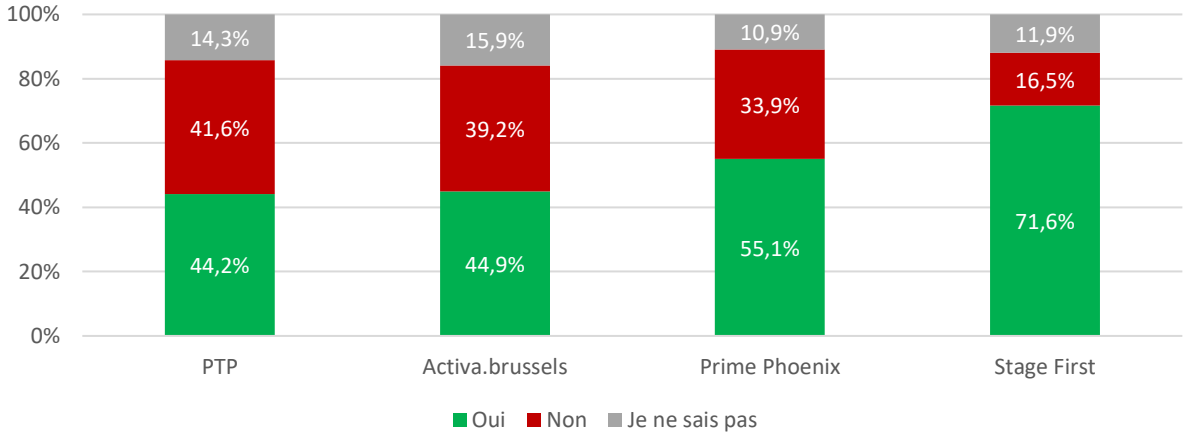
Plus d'un bénéficiaire sur deux de l'activa.brussels et du PTP n'ont pas d'encadrant ou ne le connaissent pas

Concernant l'encadrement reçu, les individus déclarent des expériences très contrastées. En effet, si pour le Stage First, 71,6% des travailleurs déclarent avoir une personne responsable désignée pour leur encadrement, pour le PTP, activa.brussels et la Prime phoenix.brussels, cette part est de respectivement 44,2%, 44,9% et 55,1%. Nous observons aussi qu'une part entre 10,9% et 15,9% des travailleurs déclarent ne pas savoir s'ils ont une personne responsable de leur encadrement. Cela peut, *a priori*, être associé à une absence de personnel d'encadrement désigné. Cela signifie donc que plus de 28,4% des bénéficiaires du Stage First, 44,8% des bénéficiaires de la Prime phoenix.brussels, 55,1% des bénéficiaires activa.brussels et 55,8% des bénéficiaires PTP n'avaient pas de responsable dédié ou, en tous cas, pas connu. Cette possible **absence de personne d'encadrement** est notamment illustrée dans le verbatim ci-dessous faisant référence à l'absence de maître de stage dans le cas du Stage First.

« Un stage First c'est être lancée dans la nature et espérer que cela se passe bien. Aucun maître de stage à qui se référer pour les soucis au sein de l'entreprise où l'on fait le stage. Aucun suivi au niveau de l'évolution. Il s'agit juste d'un emploi sous-payé qui arrange très bien les entreprises qui ne veulent pas investir dans des salaires corrects et des formations honnêtes. Une perte de temps. »

- Verbatim issu de l'enquête auprès des individus bénéficiaires

Figure 87 : « Av(i)ez-vous une personne responsable désignée pour vous encadrer dans votre entreprise ? » – L'avis des individus bénéficiaires

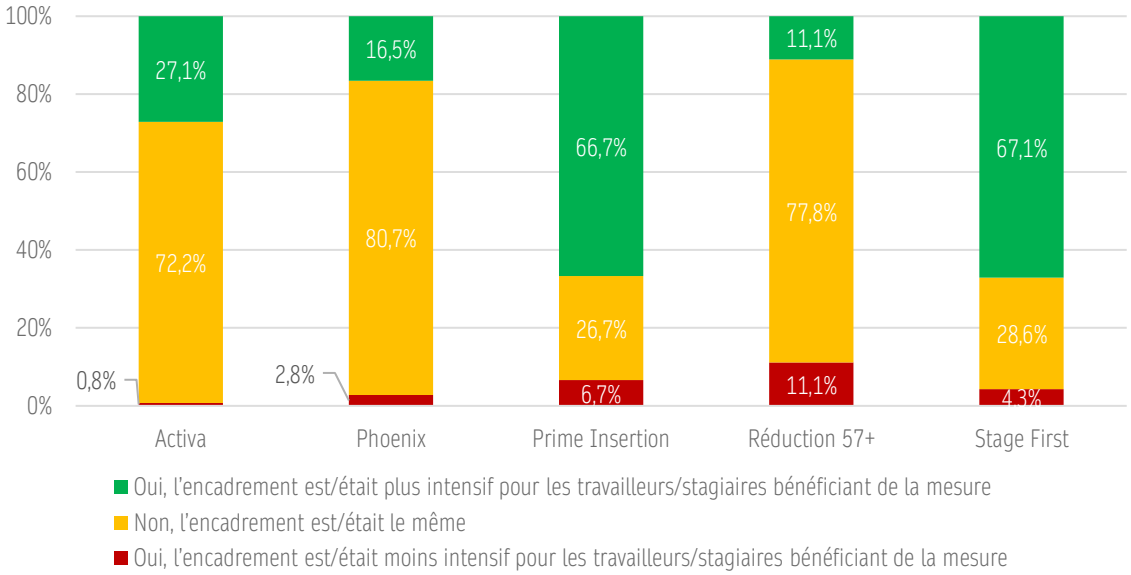


Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

La grande majorité des entreprises n'offre pas d'encadrement plus soutenu aux travailleurs bénéficiant d'un activa.brussels, d'une Prime phoenix.brussels ou d'une Réduction 57+

Du côté des entreprises, comme nous pouvons le voir ci-dessous, les entreprises déclarent le plus souvent soit qu'elles offrent un encadrement identique pour les travailleurs aidés que pour les autres travailleurs, soit qu'elles offrent un encadrement plus soutenu. Il est très rare qu'elles déclarent un encadrement moins intensif, à l'exception de la Réduction 57+ où 11,1% des entreprises déclarent un encadrement moins soutenu. Pour **activa.brussels, la Prime phoenix.brussels et la Réduction 57+**, les entreprises déclarent dans la grande majorité des cas (entre 72,2% et 80,7%) un **encadrement identique**. Pour la Prime Insertion et le Stage First, elles déclarent majoritairement offrir un encadrement plus soutenu (66,7% et 67,1% des cas, respectivement). Il est cependant intéressant d'observer que tout de même trois entreprises sur dix déclarent offrir le même encadrement à leurs stagiaires First, qu'à leur travailleur.

Figure 88 : « Encadr(i)ez-vous de manière plus intensive vos travailleurs/stagiaires bénéficiant de la mesure que vos travailleurs réguliers ? » – L'avis des employeurs



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

7.6. La formation des individus bénéficiaires dans le cadre d'une mesure à l'emploi

La majorité des bénéficiaires des aides déclarent ne pas recevoir de formations dans l'emploi aidé qu'ils occupent

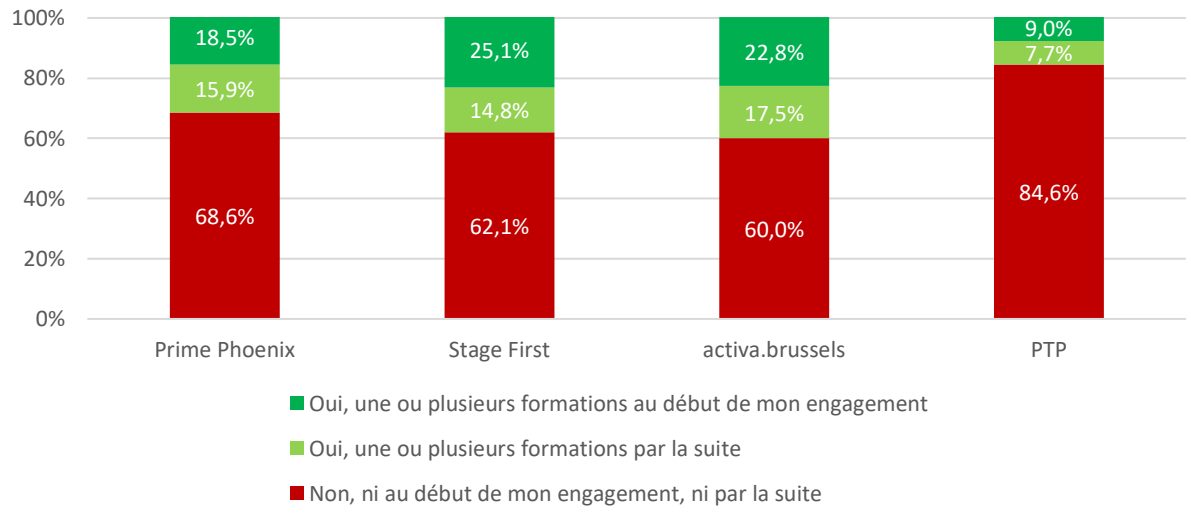
Outre l'encadrement reçu, nous avons également demandé aux bénéficiaires s'ils ont bénéficié de formation durant leur emploi. Comme nous pouvons le voir ci-dessous, toutes mesures confondues, dans la majorité des cas, **les bénéficiaires n'ont pas reçu de formation**. En effet, entre 60% (pour activa.brussels) et 84,6% (pour le PTP) des répondants indiquent n'avoir eu aucune formation, ni au début de leur engagement, ni par la suite. Il est quand même important de nuancer la différence entre les aides. En effet, si dans le cas du PTP seuls 16,7% des travailleurs ont bénéficié de formation (dont 9% en début d'engagement), pour les autres mesures ils sont tout de même entre 31,4% à 40% à avoir reçu des formations durant leur emploi. Les travailleurs bénéficiant d'activa.brussels sont les plus nombreux à avoir bénéficié de formations. En effet, 22,8% d'entre eux indiquent avoir suivi au moins une formation au début de leur engagement et 17,5% ont suivi au moins une formation par la suite.

Il est important de rappeler que, dans le cas du PTP, la Circulaire 8020 du 15 mars 2021 précisant les modalités d'introduction des demandes et la procédure d'attribution des postes PTP en Région bruxelloise prévoit que les employeurs doivent veiller à développer des actions d'accompagnement pour les travailleurs concernés, notamment en les réorientant vers des formations utiles à leur réinsertion. Toutefois, comme illustré par le verbatim ci-dessous, il est difficile de proposer des formations au travailleur de sorte qu'il puisse évoluer compte tenu des obligations de diplôme pour occuper d'autres postes au sein de l'enseignement.

« C'est compliqué d'évoluer. Ça c'est un débat. Pour moi y a une contradiction car c'est un poste de transition professionnelle mais au sein d'une école s'ils n'ont pas le titre requis, ils ne pourront pas faire autre chose. Ils ne peuvent pas faire un travail d'éducateur car il faut le titre requis. »

- Verbatim issu des entretiens avec les écoles

Figure 89 : La formation des individus bénéficiaires dans le cadre d'une mesure à l'emploi – L'avis des individus bénéficiaires



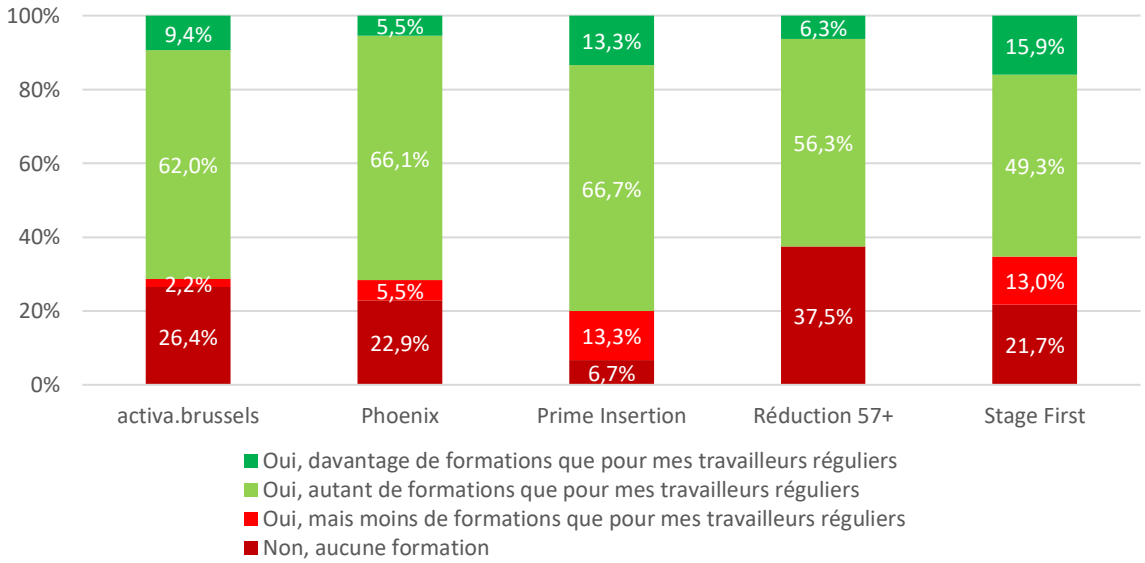
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

Près de trois employeurs bénéficiant du Stage First, d'activa.brussels ou de la Prime phoenix.brussels sur dix ne fournissent aucune ou moins de formations aux travailleurs engagés sous ces aides

Alors que les travailleurs déclarent, en majorité, ne pas avoir reçu de formation durant leur emploi, les employeurs déclarent majoritairement l'inverse. En effet, comme nous pouvons le voir dans la figure ci-dessous, dans l'ensemble des aides, la **majorité des employeurs déclarent proposer des formations aux travailleurs engagés sous aide**. En général, ces employeurs déclarent fournir autant de formations aux travailleurs sous aide qu'aux autres travailleurs. Certains employeurs affirment également offrir plus de formations aux travailleurs sous aide qu'aux autres. Cette différence de vision entre les travailleurs et employeurs peut probablement s'expliquer par une différence de compréhension de ce qu'est une formation : les employeurs considérant probablement les formations sur le terrain comme des formations alors que les travailleurs y incluent probablement que les formations classiques.

C'est dans le cadre de la Prime Insertion que les employeurs déclarent le plus fournir des formations. En effet, 66,7% affirment dispenser autant de formations qu'aux autres travailleurs et 13,3% déclarent former davantage les travailleurs sous aide. Ils sont, par contre, moins nombreux dans ce cas dans le cadre de la Réduction 57+ puisque 37,5% des entreprises indiquent ne pas fournir de formation pour les travailleurs bénéficiant de l'aide. Cela n'est pas nécessairement inquiétant compte tenu du fait qu'il s'agit d'une réduction automatique des cotisations qui n'implique pas le recrutement d'un public éloigné du marché du travail, par exemple. Les employeurs du Stage First sont également plus nombreux à ne pas fournir de formations (21,7%) ou à en fournir moins qu'aux autres travailleurs (13,3%), faisant de cette aide celle au sein de laquelle les employeurs forment le moins les travailleurs aidés (après la Réduction 57+). Il est également important de noter que 26,4% des employeurs activa.brussels et 22,9% des employeurs avec Prime phoenix.brussels n'ont pas du tout proposé de formations aux travailleurs engagés sous ces aides. Près de **trois employeurs bénéficiant du Stage First, d'activa.brussels ou de la Prime phoenix.brussels sur dix ne fournissent donc aucune ou moins de formation**s aux travailleurs engagés sous ces aides

Figure 90 : « Propos(i)ez-vous des formations à vos travailleurs/stagiaires bénéficiant de la mesure ? » – L'avis des employeurs



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

8 / L'impact des différentes mesures à l'emploi évaluées

8.1. Introduction

Dans cette section, nous nous intéressons à **l'impact des différentes mesures à l'emploi** évaluées. Nous y abordons dans un premier temps les taux de remise à l'emploi à la suite de l'aide, sur base des données d'enquête et des données administratives. Ensuite, l'impact qualitatif des aides est présenté ainsi que le possible effet d'aubaine des mesures. Les résultats de cette section sont présentés de manière transversale aux mesures.

8.2. Le taux de remise à l'emploi après la fin des mesures

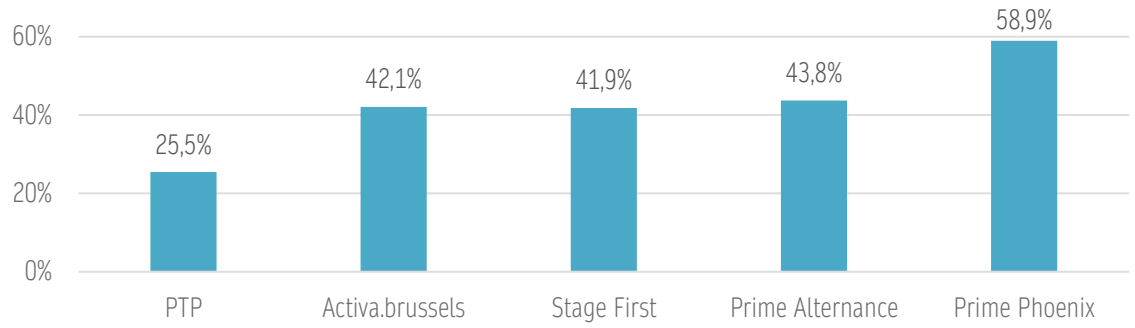
Dans cette section, nous nous intéressons aux taux de remise à l'emploi après la fin des mesures, sur base des données d'enquêtes et sur base de données administratives fournies par view.brussels pour les mesures activa.brussels, Stage First et Prime à l'emploi indépendant[43]. Les données de view.brussels se basent sur un croisement des données administratives d'Actiris et des données d'emploi de la BCSS.

8.2.1 Selon les résultats d'enquêtes

Seul un bénéficiaire PTP sur quatre est de retour à l'emploi après le programme, contre près de six sur dix dans le cadre de la Prime phoenix.brussels et plus de 40% dans le cadre d'activa.brussels, Stage First et l'alternance

Dans l'enquête, nous avons également demandé aux bénéficiaires des aides et n'en bénéficiant plus s'ils étaient désormais employés sans aide. Cela permet de savoir quelle part des travailleurs ayant bénéficié d'une aide est ensuite de nouveau en recherche d'emploi, et quelle part a réussi à maintenir son emploi ou à en trouver un autre. Comme nous pouvons le voir dans la figure ci-dessous, entre 25,5% et 58,9% des bénéficiaires sont dans un emploi non-aidé à l'issue de leur contrat subsidié. L'écart entre ces deux taux est très important et reflète des aides à l'emploi destinées à des individus ayant des profils bien distincts, impactant donc leur possibilité de retourner à l'emploi. Ainsi, alors que **la Prime phoenix.brussels enregistre 58,9% de travailleurs qui retournent à l'emploi après leur prime, le PTP n'a que 25,5% de ses bénéficiaires dans cette situation**. Les autres aides (activa.brussels, Stage First, Prime Alternance) ont toutes environ 43% de bénéficiaires ayant, au moment de l'enquête, retrouvé un emploi non-aidé.

Figure 91 : Pourcentage d'individus bénéficiaires des mesures déclarant être « salariés » (sans aide) au moment de l'enquête



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

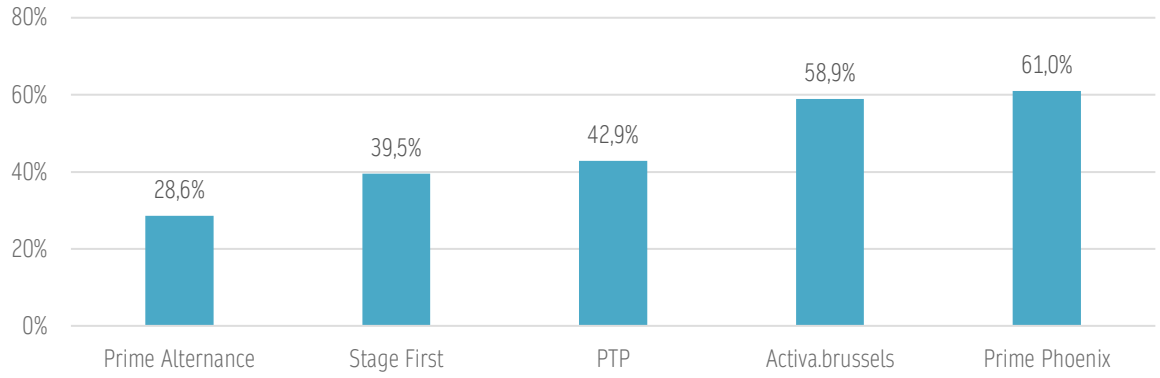
[43] Il s'agit de seules mesures pour lesquelles cette analyse peut être effectuée.

Comme les figures en annexe l'illustrent, pour les travailleurs qui ne sont pas à l'emploi non-aidé à l'issue de leur contrat, la plupart d'entre eux déclarent être soit en situation de chômage complet indemnisé, soit demandeur d'emploi inoccupé (sans indemnité). Dans le cadre du PTP, si 25,5% sont désormais salariés, 47,3% sont désormais chômeurs complets indemnisés. La **majorité des bénéficiaires du PTP (près d'un sur deux) sont donc, à l'issue du programme, au chômage**.

Les bénéficiaires de la prime phoenix.brussels et d'activa.brussels à l'emploi après la fin de leur aide le sont le plus souvent auprès de l'employeur qui les a engagés avec l'aide

Concernant les bénéficiaires qui déclarent être à l'emploi à l'issue de leur contrat aidé, il est intéressant de savoir quelle part est à l'emploi auprès de l'employeur auprès duquel ils ont travaillé sous aide. Comme montré dans la figure ci-dessous, plus **d'un bénéficiaire sur deux d'activa.brussels (58,9%) et de la Prime phoenix.brussels (61%) est désormais à l'emploi auprès de l'employeur auprès duquel il a travaillé de manière aidée**. À l'inverse, pour les travailleurs ayant bénéficié de la Prime Alternance, ils ont généralement trouvé un emploi auprès d'un autre employeur puisque seuls 28,6% d'entre eux sont désormais employés dans l'entreprise où ils ont travaillé sous prime. Pour le Stage First et le PTP, ils sont environ 41% des bénéficiaires à l'emploi à être restés auprès de leur employeur.

Figure 92 : Pourcentage d'individus salariés auprès de l'employeur qui les a engagés avec l'aide après la fin de leur aide

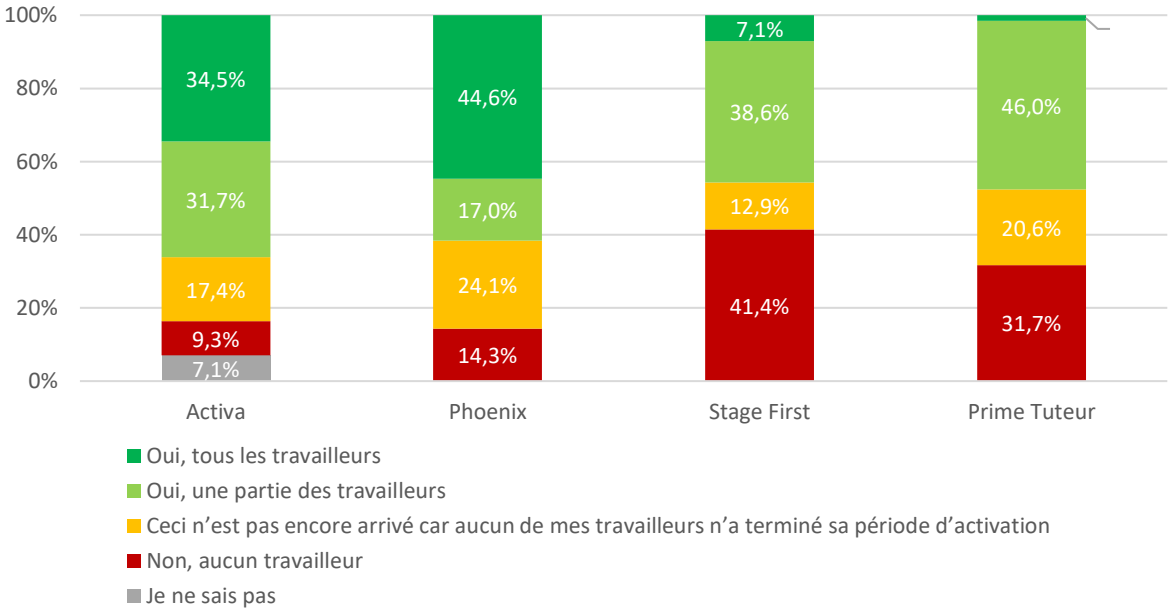


Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

Les employeurs ont moins tendance à garder un jeune dans leur entreprise après un Stage First ou un stage en alternance qu'un travailleur activa.brussels ou sous prime phoenix.brussels

Les entreprises confirment les constats mis en avant par les travailleurs. En effet, comme on peut l'observer dans la figure ci-dessous, nous pouvons voir qu'elles sont **plus nombreuses à garder les travailleurs (en totalité ou en partie) dans le cas d'activa.brussels et de la Prime phoenix.brussels**. Dans le cas d'activa.brussels, 34,5% des entreprises déclarent avoir gardé tous les travailleurs, et 31,7% déclarent avoir gardé une partie d'entre eux. Au total donc, deux entreprises sur trois recrutent au moins un travailleur activa.brussels à l'issue de l'aide. Pour la prime phoenix.brussels, 44,6% des entreprises déclarent avoir recruté la totalité des travailleurs à l'issue de l'aide. C'est près d'une entreprise sur deux aidées par la Prime. En outre, 17% déclarent avoir recruté une partie des travailleurs aidés. Pour Stage First et la Prime Tuteur, un peu moins de 50% des entreprises déclarent avoir recruté des bénéficiaires de ces aides, généralement en partie. Il est toutefois notable que 41,4% des entreprises ayant recours au Stage First n'ont jamais recruté de bénéficiaire. C'est également le cas de 31,7% des entreprises ayant eu recours à la Prime Tuteur.

Figure 93 : « Votre entreprise a-t-elle déjà gardé des travailleurs bénéficiaires lorsqu'ils ne percevaient plus de prime ou engager des stagiaires à la fin de leur stage ? »

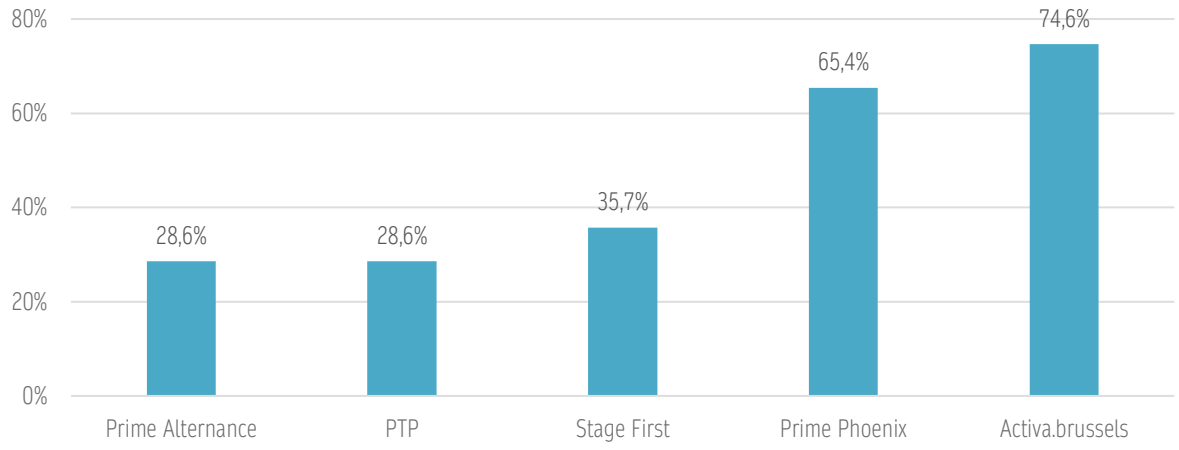


Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

Trois bénéficiaires activa.brussels sur quatre à l'emploi après la fin de leur aide le sont avec un CDI

Enfin, parmi les individus à l'emploi à l'issue de leur contrat aidé, nous pouvons observer que certains sont davantage susceptibles d'être en CDI que d'autres. C'est le cas des bénéficiaires de la Prime phoenix.brussels et d'activa.brussels ayant trouvé un emploi à l'issue de l'aide. Parmi ce groupe, ils sont 65,4% et 74,6% à être à l'emploi à durée indéterminée. La **prime phoenix.brussels** constitue donc « un combo gagnant » puisque, non seulement, les bénéficiaires sont **les plus nombreux à être à l'emploi à l'issue de la prime (58,9%) mais aussi parmi les plus nombreux à être en CDI (65,4%).** Contrastant avec cette mesure, la **mesure PTP elle ne compte que 28,6% de bénéficiaires en CDI**. Or, ces bénéficiaires n'étaient déjà que 25,5% à être à l'emploi à l'issue du programme. Cela signifie que, non seulement, la **probabilité d'être à l'emploi après le PTP est très faible** (une chance sur quatre) mais qu'en plus, quand elle se produit, il est très probable que le travailleur soit en **contrat temporaire** (environ trois chances sur quatre).

Figure 94 : Pourcentage d'individus bénéficiaires à l'emploi avec un CDI après la fin de leur aide

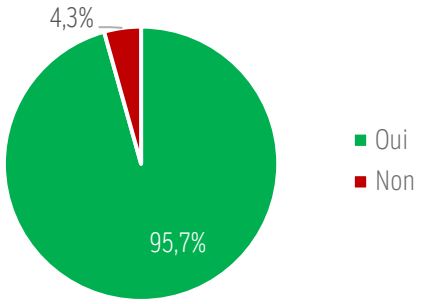


Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

95% des bénéficiaires de l'aide à l'emploi indépendant exerçaient toujours l'activité indépendante pour laquelle ils ont bénéficié de l'aide

Du côté des bénéficiaires de la Prime indépendant, nous pouvons observer que la **quasi-totalité d'entre eux exercent toujours, au moment de l'enquête, l'activité indépendante** qui leur a valu la prime. En effet, c'est le cas de 95,7% d'entre eux, soit une écrasante majorité. Compte tenu du faible nombre de personnes ayant arrêté leur activité, nous n'abordons pas les raisons de la cessation d'activité.

Figure 95 : « Exercez-vous toujours l'activité indépendante pour laquelle vous avez bénéficié de la Prime indépendante ? »



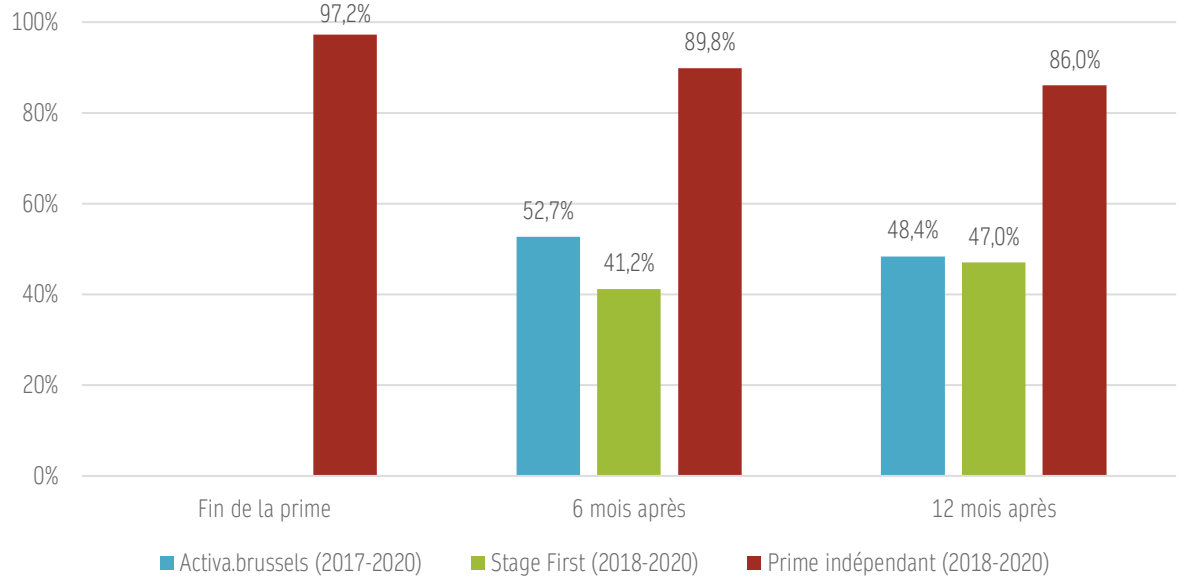
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

8.2.2 Selon les données administratives

Un taux de remise à l'emploi à 12 mois similaire entre un activa.brussels et un Stage First

La figure ci-dessous indique le pourcentage de bénéficiaires des mesures activa.brussels, Stage First et Prime à l'emploi indépendant qui sont à l'emploi après la fin de leur mesure. Les chiffres mentionnés dans cette figure concernent les moyennes de taux de remise à l'emploi sur la période 2017-2020. Les chiffres annuels sont repris en annexe de ce rapport.

Figure 96 : Le pourcentage de bénéficiaires qui sont à l'emploi 6 et 12 mois après la fin de la mesure (moyenne 2017-2020)



Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, et de view.brussels

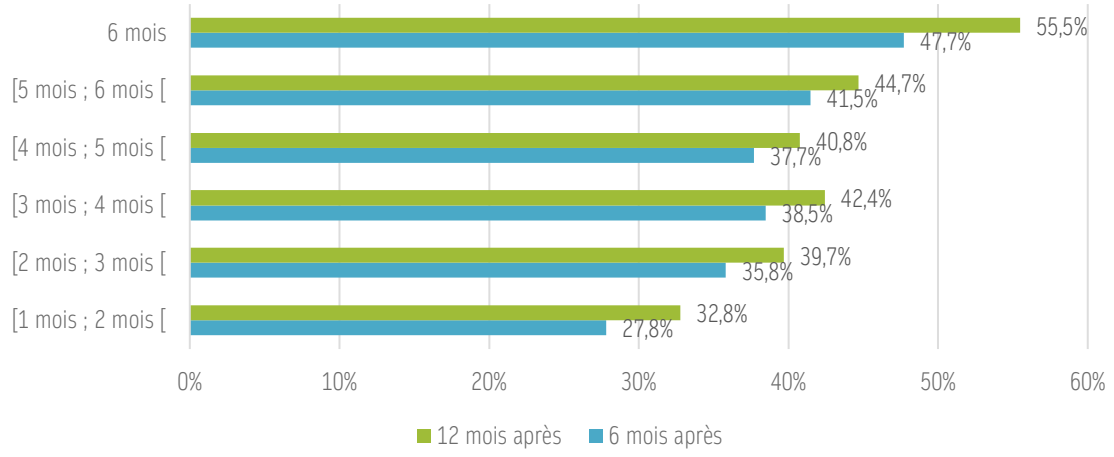
Les constats suivants peuvent être tirés de cette figure :

- activa.brussels : 6 mois après la fin de leur activa.brussels, 52,7% des bénéficiaires sont à l'emploi. Cet emploi ne semble cependant pas pérenne pour une partie de ces travailleurs. En effet, 6 mois plus tard (donc 12 mois après la fin de leur activa.brussels), ils ne sont plus que 48,8% à être à l'emploi. Il est fort probable que dans un premier temps, les travailleurs activa.brussels soient maintenus dans leur entreprise à la fin de leur contrat activa.brussels, mais qu'une partie d'entre eux finissent par perdre leur emploi, ce qui explique le taux d'emploi décroissant au cours du temps.
- Stage First : 6 mois après la fin de leur Stage First, 41,2% des bénéficiaires sont à l'emploi. Ceci est plus faible que pour les bénéficiaires activa.brussels où le taux d'emploi s'élève à 52,7% 6 mois après la fin de leur activa.brussels. Il est cependant intéressant d'observer que 6 mois plus tard, le taux d'emploi des bénéficiaires du Stage First augmente, contrairement à celui des bénéficiaires activa.brussels, pour *in fine* arriver quasiment au même taux d'emploi que pour un activa.brussels : taux d'emploi de 47% pour le Stage First 12 mois après le stage pour un taux d'emploi de 48,8% pour un activa.brussels 12 mois après leur activa.brussels.
- L'aide à l'emploi indépendant : A la fin de leur prime, 97,2% des bénéficiaires de l'aide à l'emploi indépendant sont encore en activité. 6 mois après la fin de leur prime, ils sont encore près de 9 sur 10 à l'être et ce pourcentage décroit faiblement jusque 86% 12 mois après la fin de l'aide. Ces données montrent clairement l'impact positif de l'aide à l'emploi indépendant et la pérennité des activités lancées avec la prime. Il est cependant important de mentionner que 8,9% des bénéficiaires de la prime n'ont pas lancé leur activité et n'ont donc pas reçu leur prime jusqu'au bout. Ces personnes ne sont pas reprises dans l'analyse ci-dessous, la prime n'ayant pas été complètement versée.

Les taux de remise à l'emploi augmentent linéairement avec la durée d'un Stage First

Dans la figure ci-dessous, nous nous intéressons aux pourcentages de remise à l'emploi après un Stage First, selon la durée de celui-ci. Il apparait clairement de cette figure que plus la durée d'un Stage First est élevée, au plus élevé est le taux de remise à l'emploi, à 6 et 12 mois. Ainsi, seul un jeune sur trois est à l'emploi 12 mois après son stage lorsque son stage a duré moins de 2 mois, tandis qu'ils sont plus d'un sur deux à être dans ce cas lorsque le stage a duré 6 mois. Ces chiffres tendent à confirmer l'impact positif d'un Stage First sur l'emploi des jeunes, impact qui s'accentue selon la durée du stage.

Figure 97 : Le pourcentage de bénéficiaires qui sont à l'emploi après la fin de la mesure selon la durée de leur Stage First

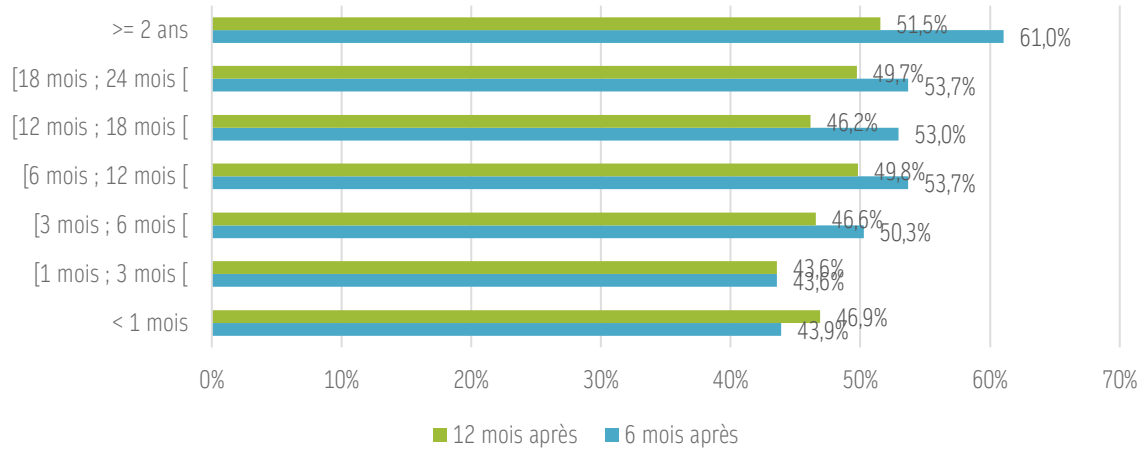


Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, et de View.brussels

Un activa.brussels n'est pas gage de pérennité d'emploi à plus long terme

Comme pour le Stage First, nous analysons dans la figure ci-dessous l'évolution des taux de remise à l'emploi, cette fois-ci en fonction de la durée d'un activa.brussels. Contrairement au Stage First, il apparait de cette figure que les taux d'emploi n'augmentent pas linéairement avec la durée d'un activa.brussels. Au contraire, les taux d'emploi plus faibles à 12 mois qu'à 6 mois, déjà observé précédemment pour cette mesure, semblent augmenter avec la durée d'un activa.brussels. Ainsi, pour un activa.brussels ayant duré plus de 2 ans, le taux de remise à l'emploi est de 61% à 6 mois et tombe à 51,5% à 12 mois. Ceci semble indiquer qu'au plus longtemps dure un activa.brussels, au plus il est probable que le travailleur reste dans l'entreprise à la fin de son contrat activa.brussels, mais que cela ne garantit pas la pérennité de cet emploi à plus long terme.

Figure 98 : Le pourcentage de bénéficiaires qui sont à l'emploi après la fin de la mesure selon la durée de leur contrat activa.brussels



Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, et de View.brussels

Les taux de remise à l'emploi 12 mois après la fin d'une mesure sont assez proches pour certains profils de demandeurs d'emploi

Les figures ci-dessous indiquent le pourcentage de bénéficiaires qui sont à l'emploi 12 mois après la fin de leur mesure (activa.brussels, Stage First et Prime à l'emploi indépendant) selon plusieurs caractéristiques de profil. Globalement, nous pouvons observer que pour certaines caractéristiques de profil, les différences de taux de remise à l'emploi sont relativement faibles. Ces faibles différences de taux de remise à l'emploi par groupes cibles sont surtout observables pour le sexe et la nationalité et, dans une moindre mesure, pour la durée d'inoccupation et le niveau d'éducation, mais pas pour l'âge où des différences notables entre groupes sont encore observables. Ce constat important tend à indiquer que les mesures à l'emploi pourraient avoir tendance à atténuer les différences entre profils, en tout cas en ce qui concerne le sexe et la nationalité et, dans une moindre mesure, pour la durée d'inoccupation et le niveau d'éducation.

Figure 99 : Le pourcentage de bénéficiaires qui sont à l'emploi 12 mois après la fin de la mesure selon leurs caractéristiques de profil

Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, et de View.brussels

8.3. L'impact qualitatif des mesures à l'emploi sur base des résultats d'enquêtes

Dans cette section, nous nous penchons sur l'impact qualitatif des mesures à l'emploi selon les individus et entreprises bénéficiaires sur base des résultats d'enquêtes, pour chacune des mesures évaluées.

8.3.1 activa.brussels

Plus d'un bénéficiaire activa.brussels sur deux estiment qu'activa.brussels permet d'être remotivé, d'accéder à l'emploi et d'acquérir des nouvelles compétences… mais un sur trois pense qu'il aurait pu trouver un emploi sans aide

Parmi les impacts positifs d'activa.brussels, 54% des bénéficiaires estiment que leur emploi activa.brussels a fortement augmenté leurs chances de trouver un emploi dans le futur. Ils sont également 46,8% à être davantage motivés à travailler, et 46,8% à estimer avoir acquis de nouvelles compétences. Cet impact positif est illustré par le verbatim ci-dessous.

« Vue mon âge et sans diplômes la carte activa.brussels m'avait ouverte la porte de l'Emploi. »

- Verbatim issu de l'enquête auprès des individus bénéficiaires

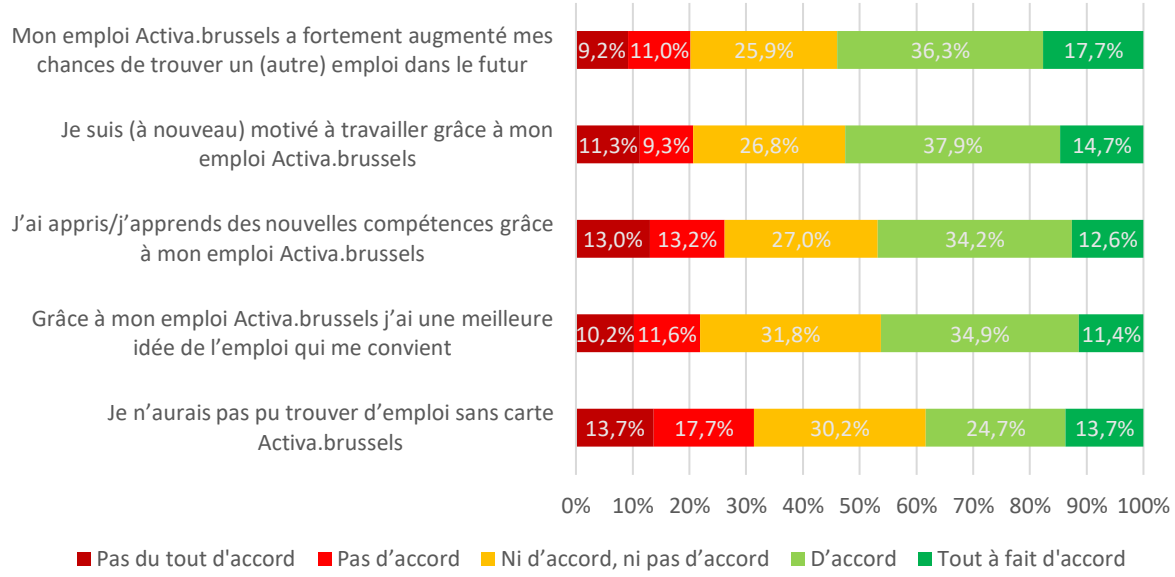
Toutefois, si **activa.brussels permet, pour environ un bénéficiaire sur deux, d'être remotivé, d'accéder à l'emploi et d'acquérir des nouvelles compétences**, ils sont **31,4% à penser qu'ils auraient pu trouver un emploi sans cette aide**. En outre, un répondant sur quatre (26,2%) n'estiment pas avoir acquis de nouvelles compétences au cours de son emploi. Les deux verbatims ci-dessous illustrent le cas de travailleurs moins enchantés par activa.brussels qui, d'après eux, bénéficie avant tout à l'employeur.

« L'activa.brussels est un énorme piège, pour ma part j'ai travaillé 3 ans sous activa.brussels et une fois la période activa.brussels finie mon employeur m'a tout simplement renvoyé car ça devenait cher de me payer mon salaire en entier. Donc un conseil enlever ce activa.brussels car nous qui travaillons ce n'est pas nous que vous aidez mais les employeurs qui en fin de contrat vous renvoient car, malgré votre aide d'activa.brussels, sont au bord de la misère. »

« activa.brussels a rien changé pour moi, à part que mon employeur a pu faire des économies. »

- Verbatims issus de l'enquête auprès des individus bénéficiaires

Figure 100 : L'impact de la mesure activa.brussels selon les individus bénéficiaires

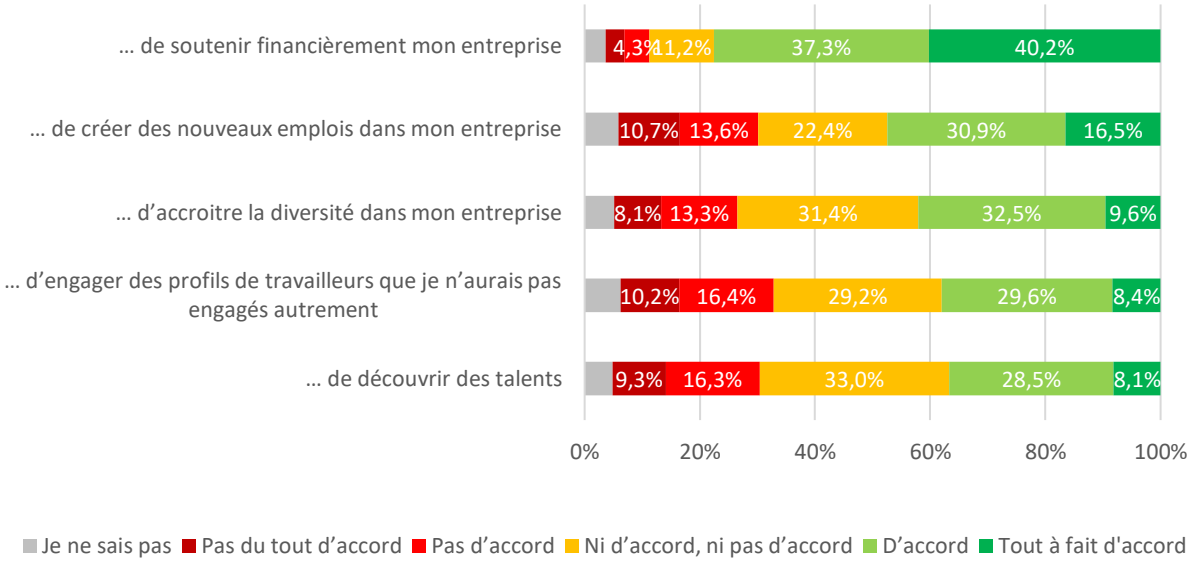


Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

Le principal impact pour les entreprises bénéficiaires d'activa.brussels est financier

D'après les entreprises bénéficiaires, elles sont surtout très nombreuses à **estimer qu'activa.brussels est un soutien financier pour l'entreprise**. En effet, c'est le principal avantage qui ressort pour 77,5% des entreprises. Elles sont tout de même entre 36,6% et 47,4% à trouver d'autres impacts positifs à cette aide qui leur permet notamment de créer de nouveaux emplois (pour 47,4% des entreprises) et d'accroitre la diversité de l'entreprise (42,1% des entreprises).

Figure 101 : L'impact de la mesure activa.brussels selon les entreprises, « L'activa.brussels m'a permis… »



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

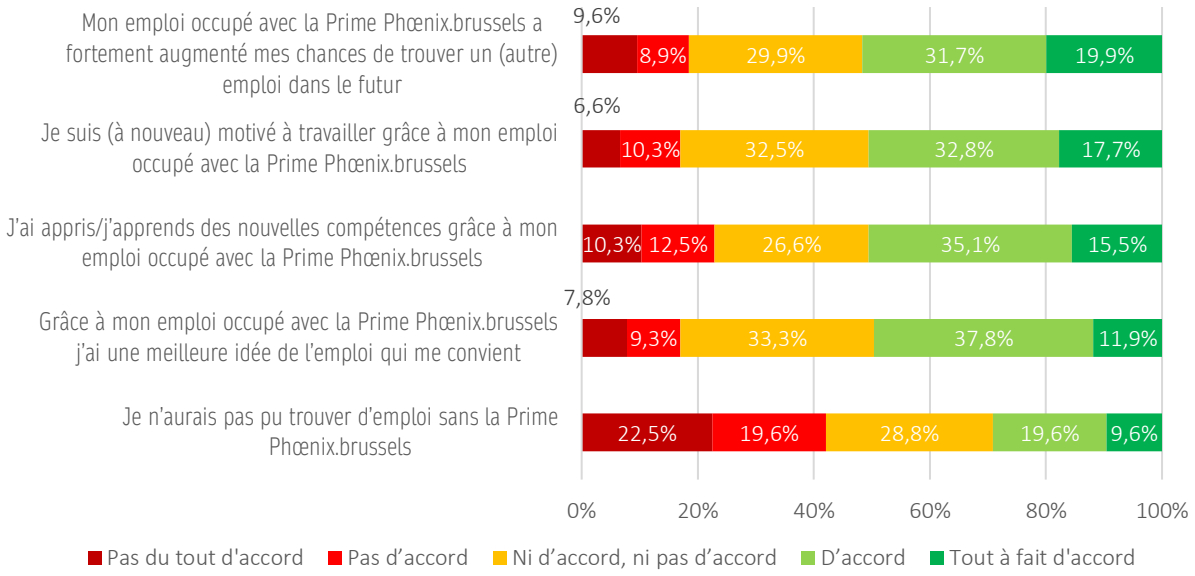
8.3.2 Prime phoenix.brussels

Un bénéficiaire de la Prime phoenix.brussels sur deux estime avoir plus de chance de trouver un emploi, être plus motivé, et avoir acquis de nouvelles compétences… mais un sur quatre estime qu'il aurait pu trouver un emploi sans la prime

Du côté de la **Prime phoenix.brussels, les impacts perçus sont similaires à ceux d'activa.brussels**. En effet, ils sont également plus d'un bénéficiaire sur deux à estimer que la Prime phoenix.brussels leur a permis d'augmenter leurs chances de trouver un emploi dans le futur (51,6%), d'être davantage motivés à travailler (50,5%), ou encore d'acquérir de nouvelles compétences (50,6%). Pour contraster, ils sont tout de même 22,8% à estimer ne pas avoir acquis de nouvelles compétences.

À l'instar d'activa.brussels, les bénéficiaires de la Prime phoenix.brussels n'estiment généralement pas que leur retour sur le marché du travail en dépendait puisque **42,1% des répondants estiment qu'ils auraient pu trouver un emploi sans la prime**.

Figure 102 : L'impact de la mesure Prime phoenix.brussels selon les individus bénéficiaires



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

Les verbatims ci-dessous témoignent de l'expérience de bénéficiaires percevant une forte demande de l'employeur pour bénéficier des aides, notamment de la Prime phoenix.brussels.

« Les employeurs recherchent que des plans activa ou phoenix et même là ils se plaignent car activa c'est mieux que phoenix. Quand le contrat est fini ils disent qu'on correspond pas et puis le lendemain on voit l'annonce du magasin qui cherche urgemment le même profil (travail sous activa ou phoenix) comme par hasard. »

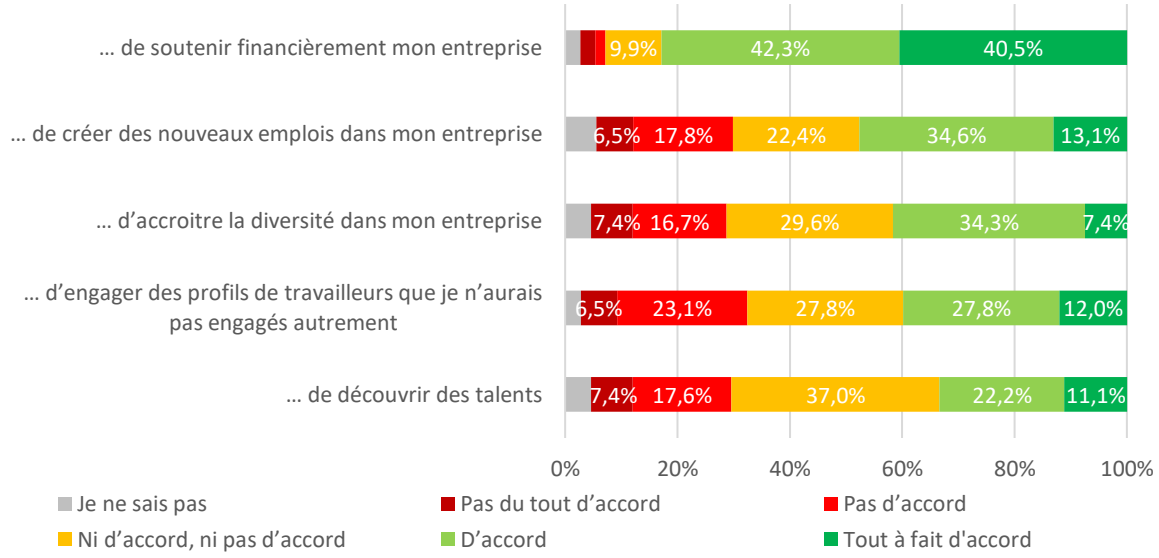
« On m'a engagé avant et l'employeur a constaté bien après que j'avais droit la prime phoenix. Donc elle m'a poussé à faire le nécessaire pour avoir accès.»

- Verbatims issus de l'enquête auprès des individus bénéficiaires

La Prime phoenix.brussels est une réponse appréciée aux besoins financiers des entreprises au cours de la crise sanitaire

Du côté des entreprises bénéficiaires de la Prime phoenix.brussels, elles pointent également **principalement l'impact positif de la prime sur les finances de l'entreprise**. C'est le premier impact positif pour 82,8% des entreprises. La prime étant née au moment de la crise sanitaire de la Covid-19, cet impact sur la santé financière de l'entreprise semble assez attendu. Elles sont entre 33,3% et 47,7% à aussi percevoir d'autres impacts, principalement la création de nouveaux emplois (pour 47,7% des entreprises) et l'accroissement de la diversité dans l'entreprise (41,7%). Nous pouvons donc observer que la **Prime phoenix.brussels partage, sur ce volet, de nombreux points communs avec l'activa.brussels** à laquelle elle est souvent comparée.

Figure 103 : L'impact de la mesure Prime phoenix.brussels selon les entreprises, « La prime phoenix.brussels m'a permis… »



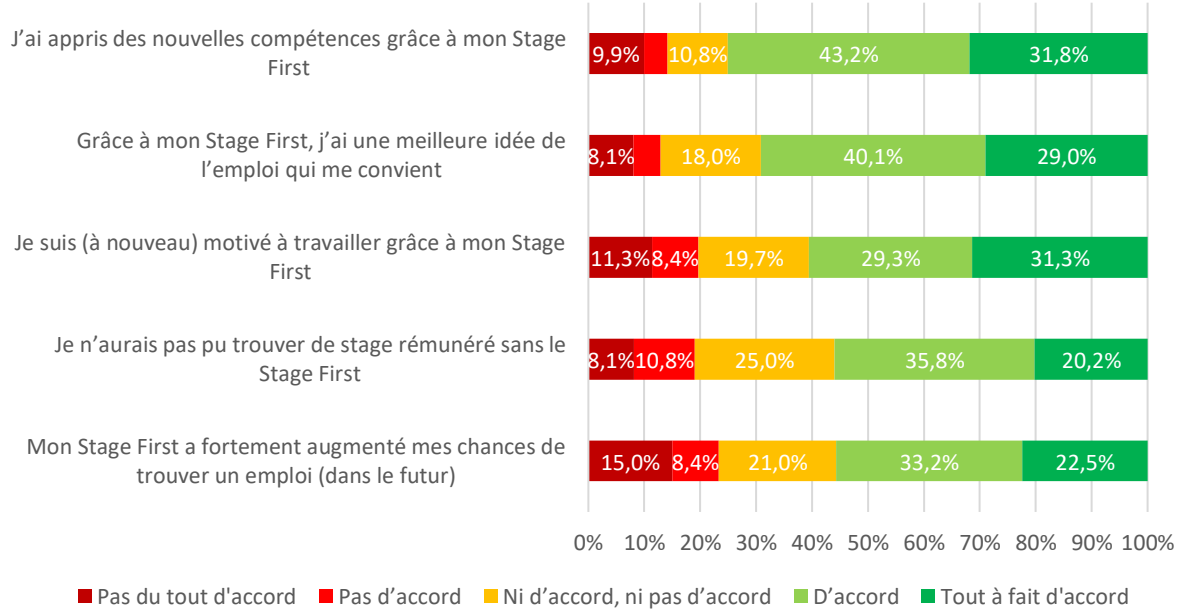
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

8.3.3 Stage First

Trois quarts des stagiaires First estiment avoir acquis de nouvelles compétences durant leur stage et d'avoir une meilleure vision de l'emploi qui leur convient

Le Stage First, destiné à un autre public, produit d'autres impacts positifs auprès de ses bénéficiaires. En particulier, ils sont **75% à estimer avoir acquis de nouvelles compétences suite à leur stage**. Ils sont également nombreux à avoir une **meilleure idée de l'emploi qui leur convient** (69,1%) ou encore à être davantage motivés à travailler (60,6%). Toutefois, un stagiaire sur quatre (23,4%) ne pense pas que le stage a fortement augmenté ses chances de trouver un emploi.

Figure 104 : L'impact de la mesure Stage First selon les individus bénéficiaires



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

Les impacts positifs en termes d'apprentissage et d'acquisitions d'expérience et de compétences sont particulièrement bien illustrés par les verbatims ci-dessous.

« Le SF m'a réellement permis de ressortir remotivé et d'avoir une idée beaucoup plus précise de ce que je (ne) voulais (pas) faire. Et de manière générale, le SF m'aide en cas de recherche de job, car il s'agit d'une expérience professionnelle qu'il est toujours possible de mettre en avant, ne serait-ce que pour afficher qu'un employeur a pu, sans souci, nous faire confiance pendant 6 ou 12 mois. »

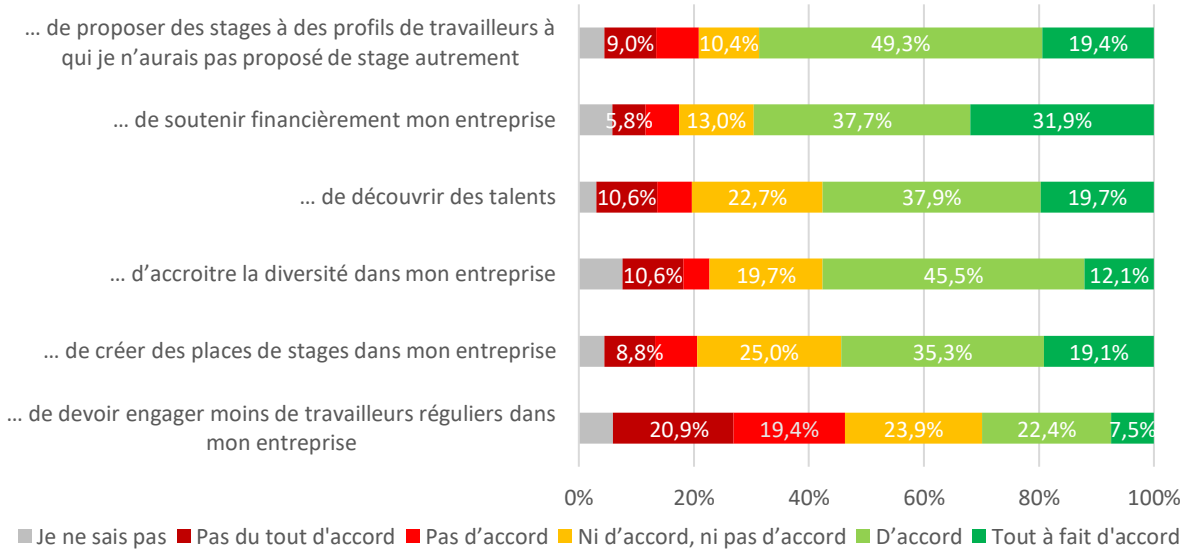
« Lorsqu'on sort de l'école, nous manquons d'expérience, le scolaire ce n'est pas pareil que sur le terrain. Un stage First ça nous permet d'acquérir de l'expérience sans que l'employeur de débourse trop pour nous. A priori, si il est content de nous c'est un potentiel futur emploi. »

- Verbatims issus de l'enquête auprès des individus bénéficiaires

Près de trois entreprises sur quatre estiment que le Stage First leur a permis d'offrir un stage a des profils auxquels ils n'auraient pas offert de stage autrement et de soutenir financièrement leur entreprise

Du côté des entreprises bénéficiaires, elles sont 68,7% à dire que le Stage First a surtout eu pour **impact de leur permettre de proposer des stages à des profils de travailleurs à qui elles n'auraient jamais proposé de stage**. Le Stage First est également, pour 69,6%, un **soutien financier** pour l'entreprise. Quant à savoir si le Stage First permet à l'entreprise d'engager moins de travailleurs, 40,3% des entreprises estiment que cela n'est pas le cas. Mais, tout de même, 29,9% des employeurs signalent que c'est le cas.

Figure 105 : L'impact de la mesure Stage First selon les entreprises, « Le Stage First m'a permis… »



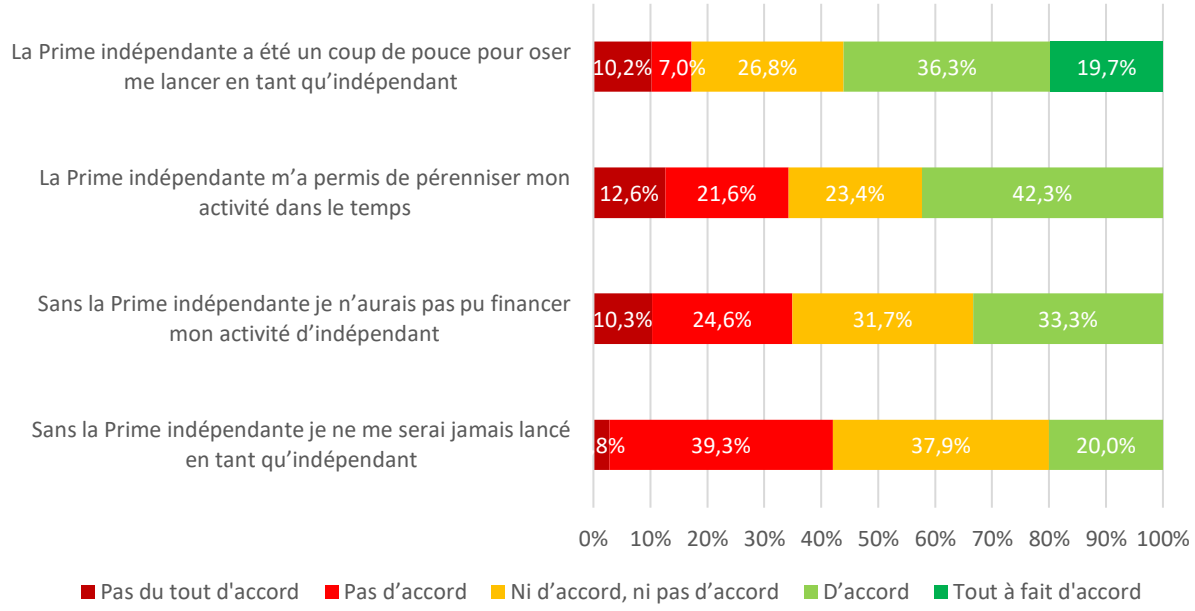
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

8.3.4 Aide à l'emploi indépendant

La Prime Indépendant est principalement un « coup de pouce » pour se lancer

Du côté des individus bénéficiaires de la Prime Indépendant, le principal impact de cette prime est, sans surprise, le **« coup de pouce »** qu'elle représente pour se lancer en tant qu'indépendant. C'est l'impact principal souligné par 56% des répondants. Ils sont également 42,3% à trouver que la prime permet la pérennisation de l'activité et 33,3% à dire qu'elle permet le financement de l'activité. Toutefois, malgré cet impact, il est important de souligner que le lancement de l'activité n'est généralement pas dépendant de la prime puisque **seuls 20% des répondants estiment qu'ils n'auraient pas lancé leur activité sans celle-ci**.

Figure 106 : L'impact de la mesure Prime Indépendant selon les individus bénéficiaires



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

Les verbatims ci-dessous illustrent très bien la **diversité des situations des bénéficiaires de cette aide**. En effet, si pour certains bénéficiaires la prime indépendant a permis de fournir plus de sérénité dans le démarrage de l'activité, pour d'autres cette aide est un bonus financier plus qu'une aide puisque, de par leur métier, certains bénéficiaires n'ont aucun investissement nécessaire au lancement de leur activité, par exemple.

« Ce n'est pas la prime indépendant qui a pérennisé mon activité mais elle m'a permis de me sentir plus sereine dans le démarrage de mon activité. »

« Je tiens à remercier l'état pour l'aide qu'il peut conférer aux jeunes ou moins jeunes pour les aider dans les débuts de leur grand saut vers le statut d'indépendant. »

« J'allais me lancer comme indépendant avec ou sans prime. Je n'avais pas besoin de la prime a proprement parler, car aucun investissement pour me lancer. Je suis jeune architecte qui travail pour un bureau, j'avais directement un « salaire » régulier. J'ai uniquement demandé la prime car des amis architectes m'en ont parlé, et que l'on remplit, étonnement, toutes les conditions. La procédure a été très simple et rapide. »

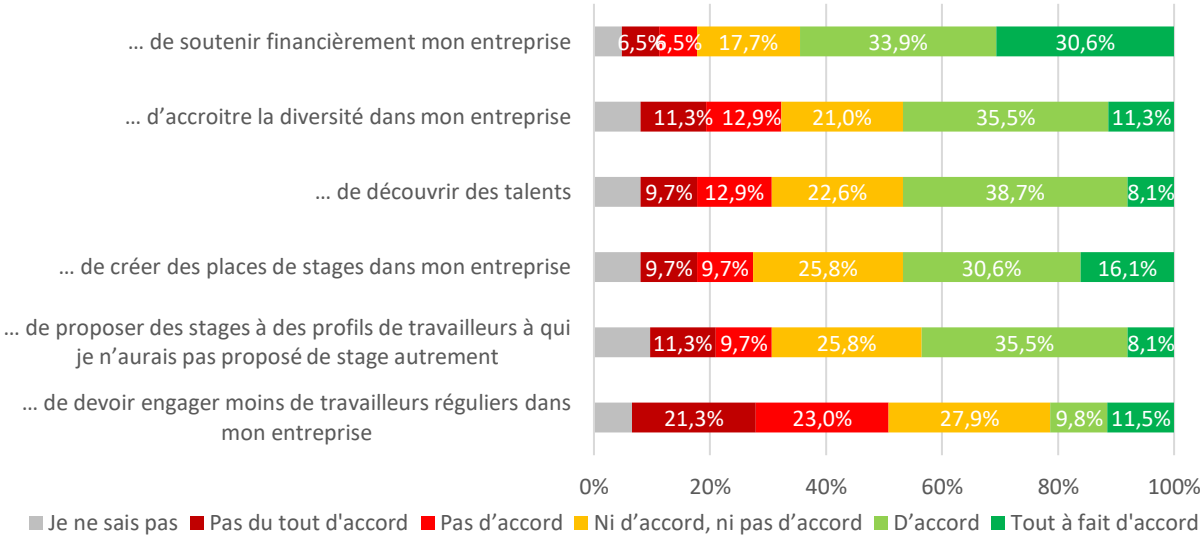
- Verbatims issus de l'enquête auprès des individus bénéficiaires

8.3.5 Prime Tuteur

La Prime Tuteur représente principalement un soutien financier pour les entreprises

Du côté de la Prime Tuteur, les entreprises estiment que le **principal impact est d'ordre financier** puisque 64,5% des entreprises notent que la prime a permis de fournir un soutien financier à l'entreprise. Elles sont environ 45% à estimer que la prime permet d'accroître la diversité, de découvrir des talents, de proposer des stages à des profils à qui elles n'en auraient pas proposé, et de créer des places de stage dans l'entreprise. **En comparaison au Stage First, elles sont moins nombreuses à déclarer que la Prime Tuteur permet de moins engager de travailleurs réguliers**. En effet, 21,3% des entreprises sont de cet avis contre 29,9% des employeurs dans le cas du Stage First.

Figure 107 : L'impact de la mesure Prime Tuteur selon les entreprises, « La prime tuteur m'a permis… »



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

8.3.6 Prime d'alternance

La Prime est une aide pour pouvoir poursuivre les études pour 61,8% des bénéficiaires

Pour les bénéficiaires de la Prime alternance, le principal impact positif est la poursuite des études. En effet, **61,8% des bénéficiaires déclarent que la prime est une aide financière permettant de poursuivre les études**. Pour 26,4% des bénéficiaires, cette prime est également un incitant à terminer les études. Par contre, pour 61,8% des répondants, la prime n'a pas été un motif à réussir l'année. Ces éléments de soutien financier et de motivation sont illustrés dans le verbatim ci-dessous.

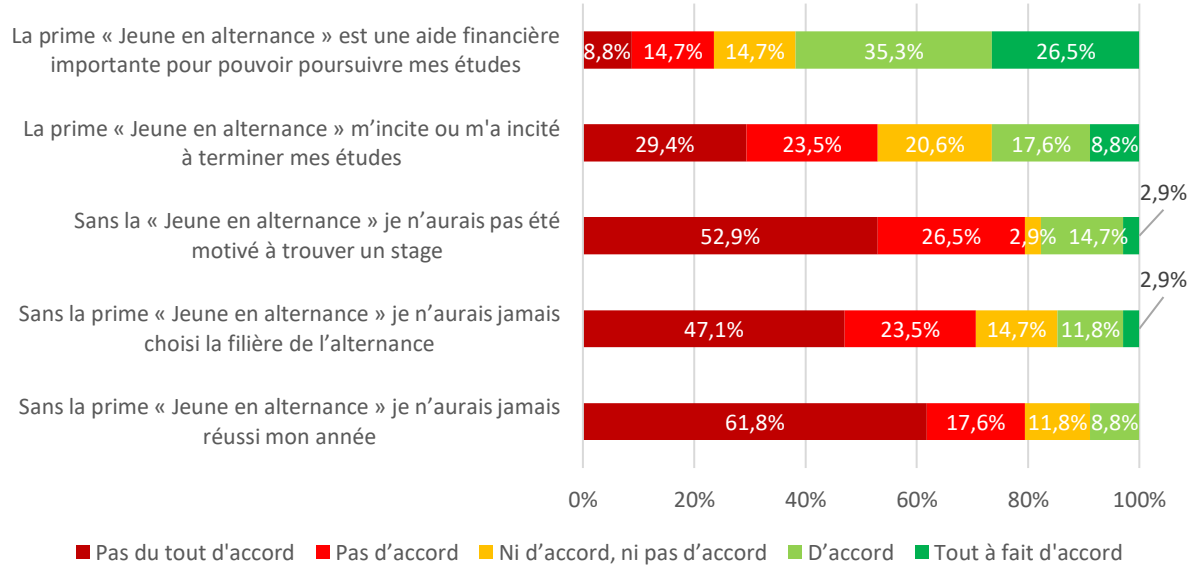
« Ça permet non seulement d'aider les jeunes en alternance mais aussi les motivés en leur offrant une récompense. »

- Verbatim issu de l'enquête auprès des individus bénéficiaires

En Région bruxelloise, il est important de noter que ces dernières années le nombre d'auditeurs inscrit en formation en apprentissage suit une tendance à la baisse. Cette diminution peut s'expliquer, notamment, par le fait que l'alternance est vue comme une filière « de relégation », considérée comme en bas du système éducatif. Outre le fait que l'alternance attire moins de jeunes auditeurs, cette formation connaît un taux de décrochage très élevé, tout particulièrement en première année. L'absentéisme, les choix d'orientation et les problématiques psycho-économico-médico-sociales sont principalement les raisons expliquant l'abandon de formation[44].

Si la prime ne constitue pas une solution miracle pour participer à l'accrochage, il est toutefois possible que celle-ci constitue un facteur de motivation, au moins en partie et pour une partie des auditeurs.

Figure 108 : L'impact de la mesure Prime Jeune en Alternance selon les individus bénéficiaires



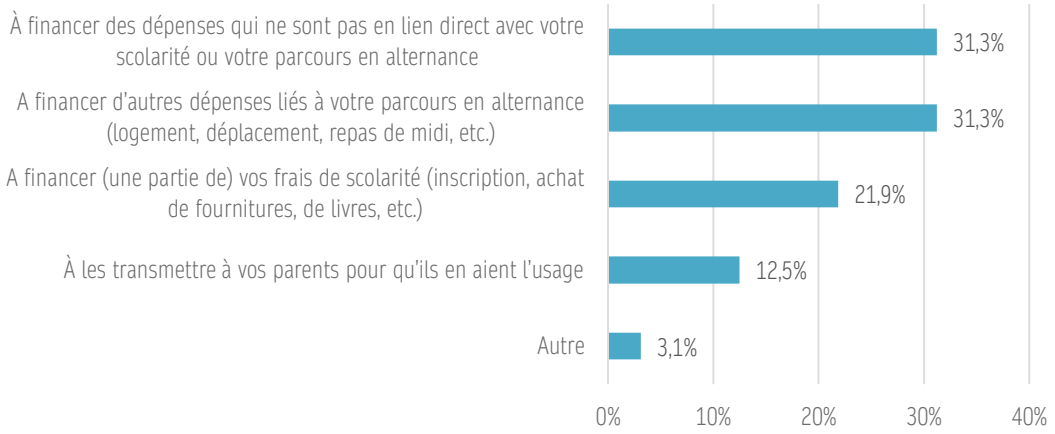
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

[44] Les informations reprises dans ce paragraphe sont issues de notre étude : Evaluation de la formation en alternance en Région de Bruxelles-Capitale, menée par IDEA Consult, par ordre du Service Public Régional de Bruxelles, 17 octobre 2022.

La prime jeune en alternance est surtout utilisée pour financer une dépense avec ou sans lien avec la scolarité

Dans l'enquête, les jeunes bénéficiaires de la prime d'alternance ont été questionnés par rapport à l'usage qu'ils faisaient de leur prime. Comme l'illustre la figure suivante, parmi les jeunes en alternance, un tiers d'entre eux dédie le montant de la prime soit pour financer une dépense sans lien avec la scolarité, soit pour financer d'autres dépenses liées à l'alternance. Par ailleurs, un jeune sur huit transmet la prime à ses parents.

Figure 109 : « À quoi avez-vous dédié les montants que vous avez perçu via la prime 'Jeune en alternance' ? »



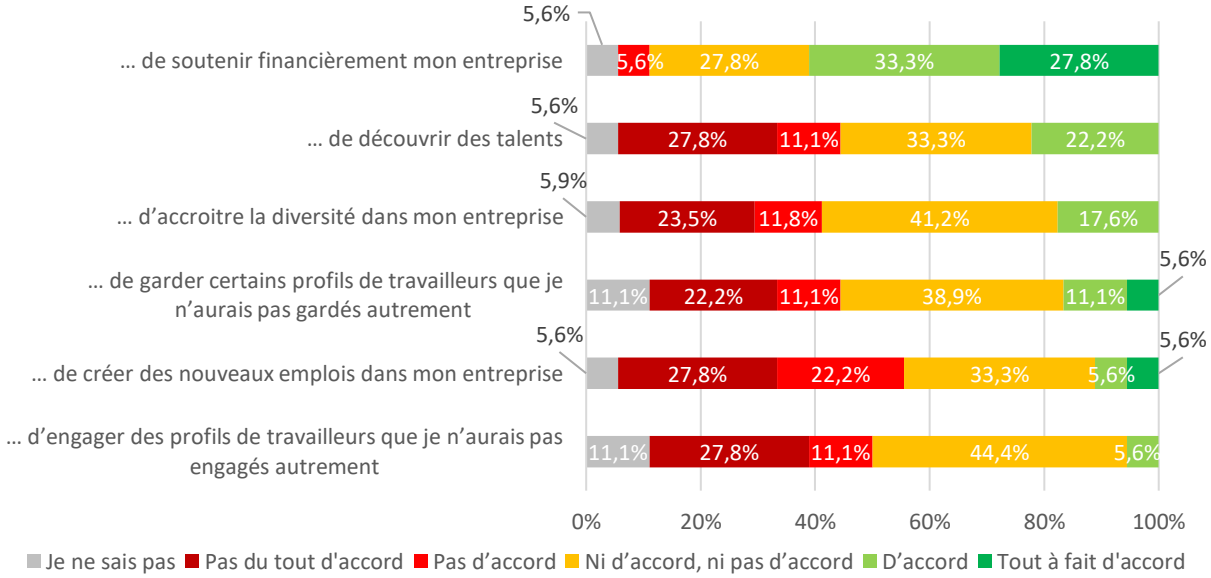
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

8.3.7 Réduction 57+

La réduction 57+ est presque exclusivement perçue comme un soutien financier

La Réduction 57+, à l'instar d'autres aides, **permet surtout aux entreprises de bénéficier d'un soutien financier**. C'est effectivement l'impact que 61,1% des entreprises soulignent. Les autres impacts sont beaucoup moins soulignés par les entreprises que dans le cadre des autres mesures, indiquant que la Réduction 57+ est davantage une mesure financière en faveur des entreprises qu'une mesure à l'emploi.

Figure 110 : L'impact de la mesure réduction 57+ selon les entreprises, « La réduction 57 + m'a permis… »



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

8.3.8 Programme de Transition Professionnelle

Le PTP oriente, forme et motive… mais, pour un tiers des bénéficiaires, il n'augmente pas les chances de trouver un emploi

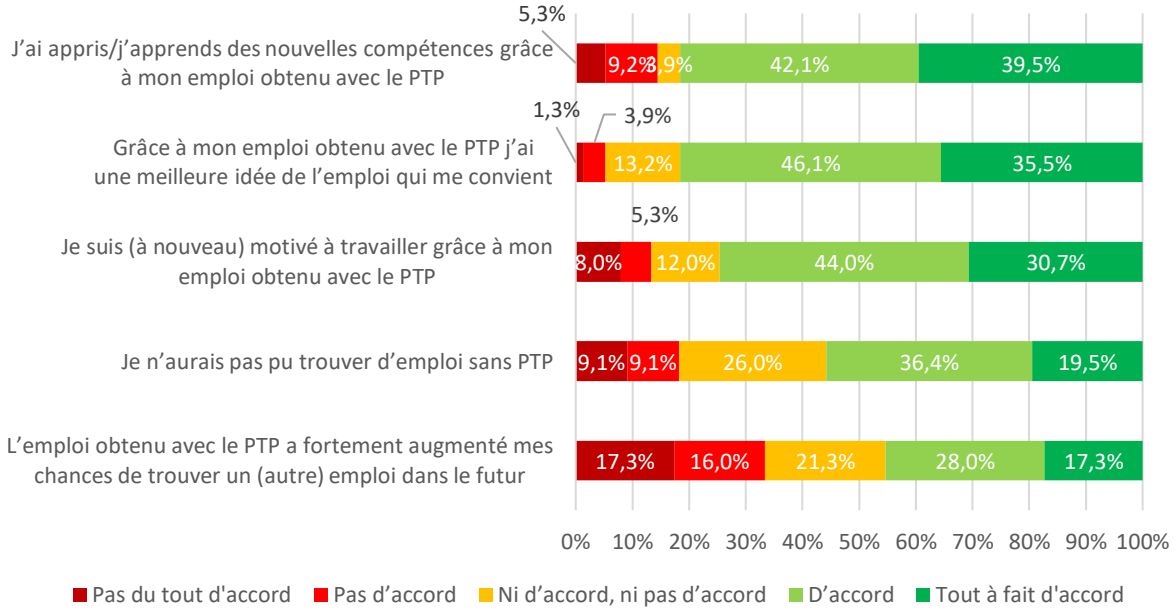
Les bénéficiaires du PTP semblent globalement estimer que ce programme a de nombreux impacts positifs. En effet, plus de 80% des bénéficiaires estiment que le PTP leur a permis d'avoir une meilleure idée de l'emploi qui leur convient, ou d'apprendre de nouvelles compétences. Ils sont également 74,7% à être davantage motivés à travailler. Malgré ces impacts positifs, un **tiers des répondants considère que le PTP n'a pas augmenté ses chances de trouver un emploi**. Cette perception semble fondée puisque, comme nous l'avons vu plus haut, le PTP mène à l'emploi dans à peine 25% des cas et généralement un emploi à durée déterminée. Cette difficulté à s'insérer professionnellement à la suite du PTP est très bien illustrée par les deux verbatims ci-dessous.

« A part un peu d'expériences professionnelles, il n'y a pas de sécurité d'emploi avec le PTP. […] Dès que je n'étais plus dans les conditions PTP, [l'employeur] ne m'a jamais rappelé pour me proposer un nouveau contrat. Les contrats PTP sont des cadeaux empoisonnés, je ne conseille à personne de travailler sous un contrat PTP ! »

« 5 ans de PTP, j'ai toujours eu de très bons rapports en fin d'année. J'aimerais tellement être engagée comme auxiliaire d'éducation ou aide à l'institutrice, même mi-temps je suis preneuse. J'ai l'expérience nécessaire… je suis super motivée. »

- Verbatims issus de l'enquête auprès des individus bénéficiaires

Figure 111 : L'impact de la mesure PTP selon les individus bénéficiaires



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

Du côté des écoles ayant recours aux PTP, elles soulignent l'importance des travailleurs PTP et du rôle qu'ils occupent. Ces travailleurs, « *lorsqu'ils sont bien* » précise un interlocuteur, occupent un poste important permettant au corps enseignant (en maternelle, par exemple) de se concentrer sur les élèves et aux éducateurs de réaliser du vrai travail d'éducation plutôt que de la surveillance qui est dès lors réalisée par les travailleurs PTP. Les verbatims ci-dessous illustrent la nécessité de ces travailleurs.

« Elle est devenue assez indispensable donc on discuterait le fait de la prendre mais sur fonds propres, ça serait très difficile. Mais maintenant on s'est habitués à elle et l'aide qu'elle apporte. Elle est très efficace aussi. Donc parce que c'est elle, on chercherait à la garder parce qu'on est vraiment très satisfaits. »

« Le point de satisfaction c'est que c'est une aide très précieuse quand on trouve des gens corrects. De pouvoir trouver des surveillants, ça permet de libérer l'éducateur des surveillances et pendant ce temps ils font un travail de suivi. Et moi j'ai eu la chance de trouver trois chouettes personnes qui travaillent bien. »

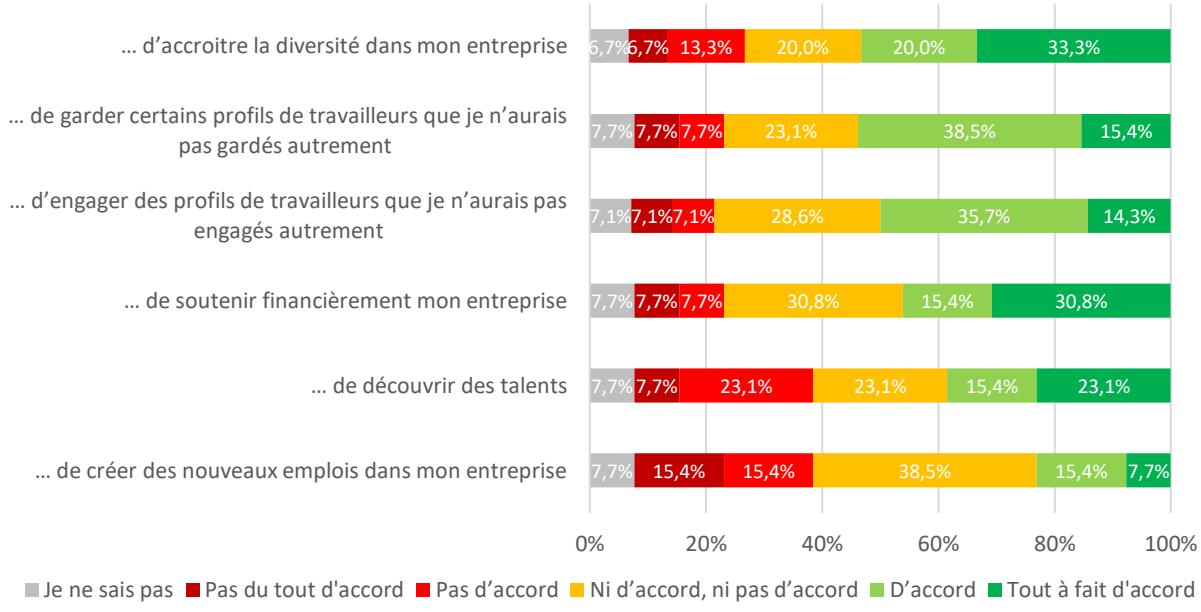
- Verbatims issus des entretiens réalisés avec les écoles

8.3.9 Prime d'insertion

Le Prime d'insertion permet surtout aux entreprises de garder des personnes qu'ils n'auraient pas gardées autrement, de diversifier le personnel ou d'engager de nouveaux profils de personnes

La Prime d'insertion est la seule mesure qui **n'est pas, avant tout, un soutien financier à l'entreprise** (même si 46,2% des entreprises estiment que la Prime est un soutien financier). Avant tout, **la Prime d'Insertion est un levier pour favoriser la diversité**. En effet, pour 53,9% des entreprises, la mesure a permis de garder des profils de travailleurs qui n'auraient pu être gardés autrement. Pour 53,3% des entreprises, la prime a permis d'accroître la diversité de l'entreprise. Et pour 50% d'entre elles, la prime a permis d'engager des profils de travailleurs qui n'auraient pas été engagés autrement.

Figure 112 : L'impact de la mesure Prime d'insertion selon les entreprises



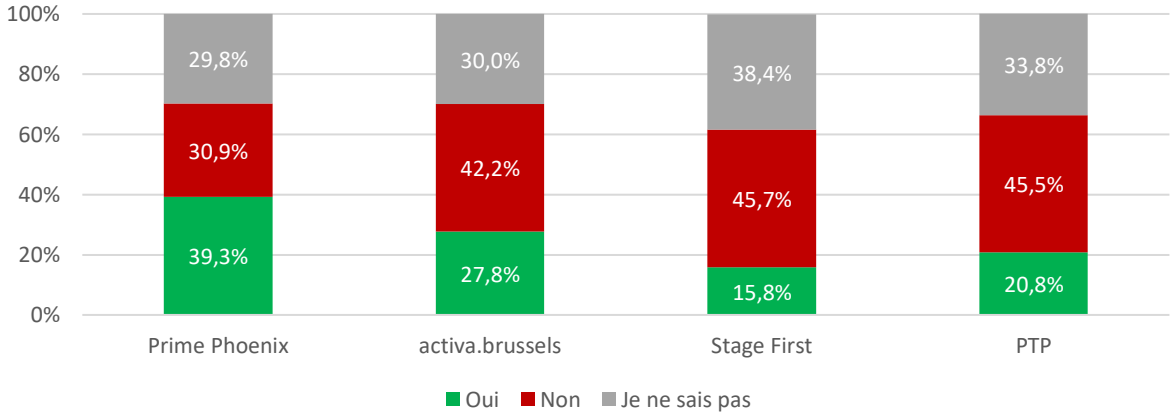
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

8.4. L'effet d'aubaine des mesures à l'emploi évaluées

À l'exception de la Prime phoenix.brussels, près d'un travailleur sur deux ne pense pas qu'il aurait été engagé sans l'aide reçue

Un premier élément demandé aux bénéficiaires des mesures concerne leur perception de l'existence d'un effet d'aubaine. Plus clairement, nous demandons aux bénéficiaires dans quelle mesure ils pensent que leur employeur les aurait engagé sans aide. Dans ce cas, l'aide financière peut être considérée comme un subside qui aurait pu être évité ou attribué à une autre entreprise puisque l'entreprise bénéficiaire aurait engagé le candidat aidé dans tous les cas. Comme nous pouvons le voir dans la figure ci-dessous, **à l'exception de la Prime phoenix.brussels, la majorité des bénéficiaires ne pensent pas qu'ils auraient été engagés sans l'aide**. C'est le cas de 42,2% des travailleurs activa.brussels, de 45,7% des stagiaires First, et de 45,5% des PTP. Dans le cas de la Prime phoenix.brussels, la plus grande partie des travailleurs (39,3%) pense qu'ils auraient été engagés sans l'aide. Il est important de mentionner qu'entre 3 et 4 bénéficiaires des mesures sur 10 ne savaient pas se prononcer quant à cette question.

Figure 113 : Part des travailleurs qui pensent que leur employeur les aurait engagés sans aide



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

Le verbatim ci-dessous illustre que certains employeurs recrutent principalement sur base de l'accès à certaines mesures. C'est notamment le cas d'activa.brussels.

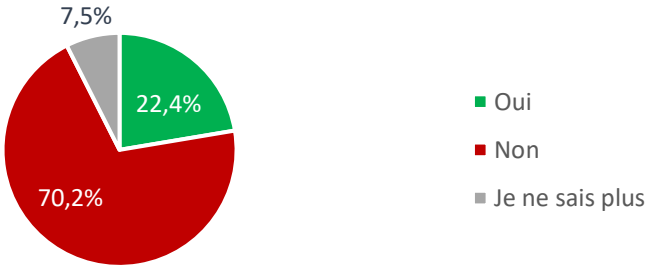
« Le problème est que la majorité des employeurs exigent la carte activa.brussels. Ils n'engagent que s'ils peuvent bénéficier de l'avantage fiscal, ce qui oblige le travailleur à attendre d'être dans les conditions. Ensuite, le travailleur est obligé à s'inscrire à la CAPAC (organisation inefficace) ou à un syndicat (organisation à caractère politique) pour toucher une partie de son salaire. »

- Verbatim issu de l'enquête auprès des individus bénéficiaires

À peine un bénéficiaire de la Prime Indépendant sur quatre avait connaissance de cette aide avant de se lancer en tant qu'indépendant

Du côté de la Prime Indépendant, il est intéressant d'observer que **seuls 22,4% des bénéficiaires avaient connaissance de l'existence de cette prime**. La majorité des bénéficiaires (70,2%) de celle-ci ne connaissait pas la prime avant de se lancer comme indépendant.

Figure 114 : « Etiez-vous au courant de l'existence de la Prime indépendante avant de décider de vous lancer dans une activité indépendante ? »

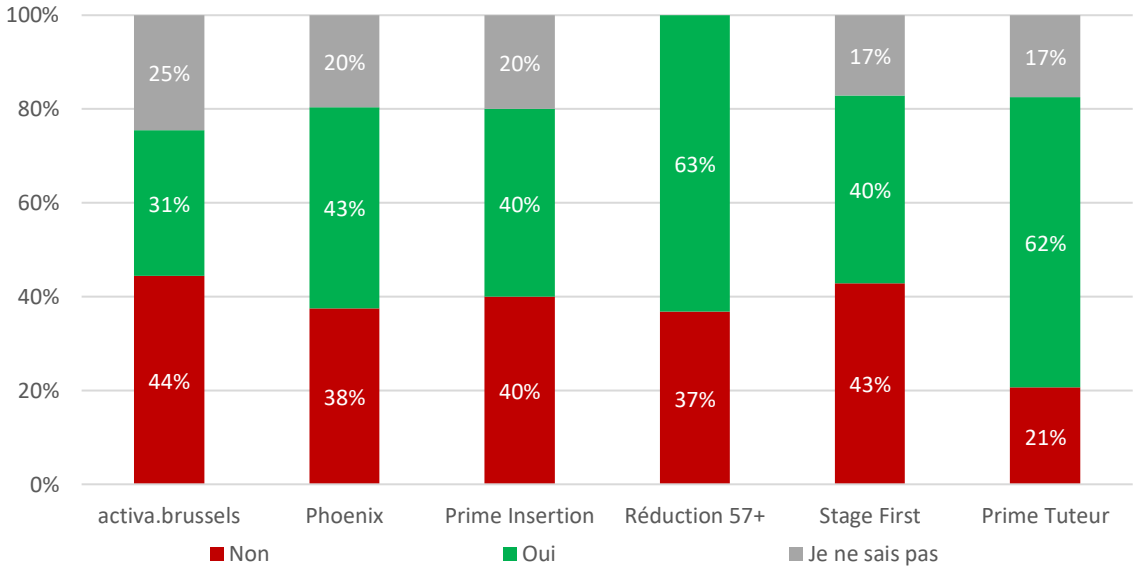


Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

Les mesures Réduction 57+ et Prime tuteur présentent les effets d'aubaine les plus élevés

Il est également intéressant de poser les questions d'effets d'aubaine aux employeurs. En effet, ils sont susceptibles de pouvoir y répondre plus facilement que les travailleurs. Ainsi, comme nous pouvons le voir ci-dessous, les entreprises ont, naturellement, tendance à moins répondre « Je ne sais pas » et ont donc des avis plus tranchés en la matière.

Figure 115 : « Auriez-vous proposé des stages ou engagé/gardé vos travailleurs/stagiaires bénéficiant de la mesure sans cette dernière ? »



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des entreprises

Il apparait de cette figure qu'entre 31% et 63% des employeurs déclarent qu'ils auraient engagé le travailleur aidé même sans l'aide. **Ce taux est tout particulièrement élevé pour la Réduction 57+ (63%) et la Prime Tuteur (62%)**. Cela n'est pas étonnant pour la Réduction 57+ puisqu'il s'agit d'une réduction automatique qui s'applique pour tous les travailleurs qui sont donc possiblement déjà dans l'entreprise depuis plusieurs années au moment

où la réduction s'applique. Du côté de la Prime Tuteur, le taux de 62% peut s'expliquer par le fait que les entreprises qui en font usage ont généralement cette culture de l'apprentissage. Par ailleurs, comme illustré par le verbatim ci-dessous issu de l'enquête, l'apprentissage consiste, en particulier au fur et à mesure que l'apprenti évolue dans sa formation, en une formule intéressante pour l'entreprise qui peut bénéficier d'un jeune bientôt qualifié et que l'entreprise peut aussi former selon ses méthodes[45].

« Je trouve que la formation en alternance est une excellente solution mais c'est un investissement à long terme. Avec une prime tuteur ou pas, je l'aurais fait. Mais il est vrai que la prime est une petite aide qui compense un peu l'investissement en formation pendant les premiers mois avant que le (la) stagiaire puissent 'travailler' de façon un peu autonome. »

- Verbatim issu de l'enquête auprès des entreprises

Pour la Prime phoenix.brussels et la Prime insertion, environ 40% des entreprises pensent qu'elles auraient tout de même engagé/gardé le travailleur sans l'aide. **La mesure activa.brussels est celle semblant avoir le plus faible effet d'aubaine** puisque seuls 31% des entreprises pensent qu'elles auraient engagé le travailleur sans l'aide. Au niveau du stage First, elles sont également 40% d'entreprises à déclarer qu'elles auraient offerts un stage dans leur entreprise à un jeune sans le Stage First. Il est cependant important de nuancer cet effet d'aubaine quand on analyse l'impact des mesures selon les entreprises (voir chapitre 8.3.). En effet, même si 40% d'entreprises déclarent qu'elles auraient offert un stage à un jeune sans le Stage First, elles sont 69% à déclarer que le Stage First leur a permis d'offrir un stage à un jeune auquel elles n'auraient pas proposé de stage sans le Stage First, ce qui réduit l'effet d'aubaine dans le cas du Stage First.

[45] Evaluation de la formation en alternance en Région de Bruxelles-Capitale, menée par IDEA Consult, par ordre du Service Public Régional de Bruxelles, 17 octobre 2022.

9 / Une analyse budgétaire des différentes mesures à l'emploi évaluées

9.1. Introduction

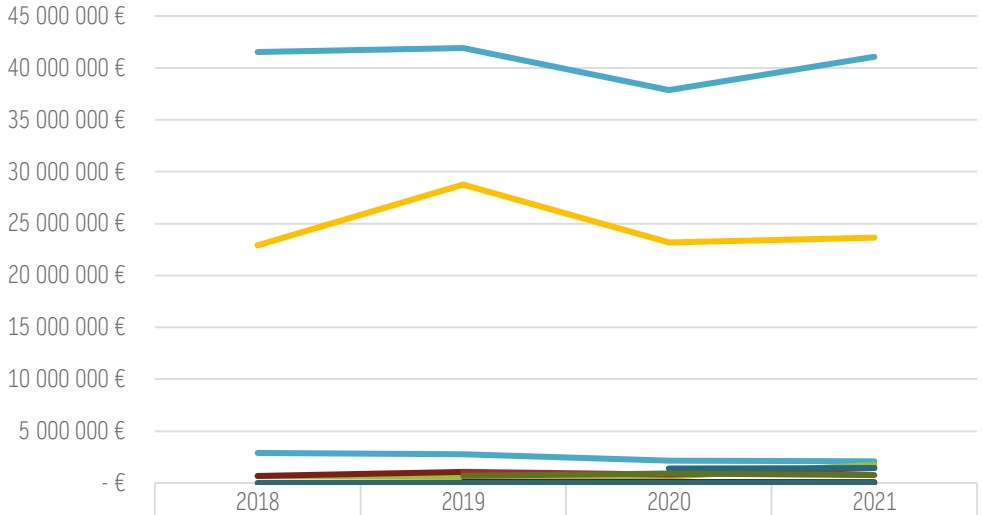
Dans ce chapitre, nous analysons les données budgétaires des différentes mesures à l'emploi évaluées. Dans un premier temps, nous nous penchons sur le coût total et moyen des différentes mesures, avant de nous intéresser aux effets de retour probables des mesures, compte tenu des taux de remise à l'emploi de celles-ci.

9.2. Analyse du coût des différentes mesures

La réduction 57+ est la mesure qui coûte, et de loin, le plus aux pouvoirs publics, suivie de la mesure activa.brussels

Dans la figure ci-dessous, l'évolution des dépenses budgétaires pour les différentes mesures à l'emploi est reprise. Il apparait de cette figure que la mesure qui coûte le plus en termes financiers est la réduction 57+. En effet, cette mesure coûtait près de 41,1 millions d'euros en 2021, ce qui correspond à 54,6% du budget total. En deuxième position, se trouve la mesure activa.brussels avec un coût de 23,7 millions d'euros en 2021 ou un tiers du budget total. Ce sont les deux mesures à l'emploi qui touchent le plus de bénéficiaires et qui, en toute logique, coûtent également le plus aux pouvoirs publics. Les autres mesures ont un coût qui varie de 75.750 euros pour la mesure Jeune en alternance à 2,9 millions d'euros pour la Prime phoenix.brussels.

Figure 116 : Evolution des dépenses budgétaires pour les différentes mesures à l'emploi (montants liquidés en euros)



	2018	2019	2020	2021
Réduction 57+	€41 531 376,14	€41 913 872,82	€37 860 901,39	€41 074 398,47
activa.brussels	€22 901 183,64	€28 754 768,00	€23 169 119,67	€23 637 009,00
phoenix.brussels				€2 886 767,00
Stage First	€2 888 119,96	€2 761 291,77	€2 159 776,58	€2 083 387,64
PTP	€669 398,53	€578 402,75	€627 006,98	€1 755 500,52
Aide à l'emploi indépendant	€673 250,00	€1 062 250,00	€789 250,00	€1 445 000,00
Prime d'insertion			€1 393 649,00	€1 428 541,00
Prime tuteur		€696 500,00	€906 500,00	€738 500,00
Jeune en alternance		€85 250,00	€92 250,00	€75 750,00
Incitant à la formation	-	-	-	-

Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, de l'ONSS et du service Phare

Une utilisation des enveloppes budgétaires qui varie de 0% (incitant à la formation) à 99% (l'aide à l'emploi indépendant)

La figure ci-dessous indique les montants budgétisés et liquidés en 2021 pour les différentes mesures à l'emploi. Il apparait de cette figure que l'incitant à la formation est la mesure qui, malgré un budget de 545.000 euros, n'a bénéficié à aucune entreprise. La prime phoenix.brussels pour sa part avait un budget de 8,9 millions d'euros mais celui-ci n'a été utilisé qu'à hauteur de 33%. En ce qui concerne le Stage First, le budget de cette mesure a été utilisé à 77% en 2021. Les autres mesures ont fait appel à une plus grande part de leur enveloppe budgétaire, c'est notamment le cas de l'aide à l'emploi indépendant qui a été utilisée à hauteur de 99%. La prime jeune en alternance et tuteur ont utilisé pour leur part 96% de leur budget, le PTP 86% et activa.brussels 84%.

Tableau 4: Les montants budgétisés et liquidés en 2021 pour les différentes mesures à l'emploi

Mesure	Montants budgétisés en 2021 (en euros)	Montants liquidés en 2021 (en euros)	% budget utilisé
Réduction 57+	/	41.074.399 €	/
activa.brussels	28.123.000 €	23.637.009 €	84%
Prime phoenix.brussels	8.850.000 €	2.886.767 €	33%
Stage First	2.812.339 €	2.160.109 €	77%
PTP	2.038.000 €	1.755.501 €	86%
Aide à l'emploi indépendant	1.453.000 €	1.445.000 €	99%
Prime d'insertion	/	1.428.541 €	/
Prime tuteur	851.000 €	738.500 €	96%
Jeune en alternance		75.750 €	
Incitant à la formation	545.000 €	-	0%

Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, de l'ONSS et du service Phare

Le coût moyen annuel des mesures à l'emploi varie de 518 euros dans le cas de la Prime jeune en alternance à 8.071 euros dans le cas de la Prime d'insertion

La figure ci-dessous présente le coût moyen annuel des différentes mesures à l'emploi en 2021. Il indique, qu'en toute logique, le coût moyen annuel des mesures à l'emploi varie fortement d'une mesure à l'autre. Ce coût dépend du type de mesures et de ce qu'elles financent exactement, ce qui varie fortement d'une mesure à l'autre (voir chapitre 2 pour plus de détails sur la description des mesures).

Ainsi, le coût moyen est le plus faible, dans le cas de **la prime jeune en alternance** (518 euros). Ceci est logique étant donné qu'il s'agit d'une prime unique et annuelle pour les jeunes en alternance. Au contraire, le coût annuel moyen est le plus élevé dans le cas de la **prime d'insertion** (8.071 euros). Dans le cas de cette mesure, la prime finance un poste de travail et ce, en fonction du taux de handicap de la personne bénéficiaire, jusqu'à 50% du salaire et des cotisations payées par l'employeur, ce qui explique son coût moyen plus élevé.

S'ensuit la deuxième mesure qui coûte le plus au total aux pouvoirs publics : la mesure **activa.brussels** avec un coût annuel moyen de 5.233 euros. En ce qui concerne activa.brussels, une allocation d'activation est versée à hauteur de 350 euros par mois durant les 6 premiers mois ; 800 euros par mois durant les 12 mois suivants ; et 350 euros par mois durant les 12 mois suivants. La troisième mesure la plus coûteuse en moyenne est le **PTP**, dont le coût s'élève à 4.863 euros en 2021. Il s'agit dans ce cas également du financement d'un poste, à hauteur de 1.168,75 euros mensuels pour l'employeur. En troisième position se trouve la mesure qui coûte le plus au total aux pouvoirs publics, à savoir **la réduction 57+**, ayant un coût moyen de 3.318 euros en 2021. Dans le cas de la réduction 57+, le montant de la réduction des cotisations sociales accordé aux employeurs est de maximum 1000€ par trimestre.

En cinquième position, se trouve **l'aide à l'emploi indépendant**, avec un coût moyen annuel à hauteur de 3.148 euros en 2021. Il s'agit d'une prime dégressive d'un montant total maximal de 4.000 euros pour les personnes qui se lancent dans une activité en tant qu'indépendant.

Le **Stage First** fait partie des mesures ayant un coût moyen annuel intermédiaire, à savoir de 2.169 euros. Ce coût provient de l'allocation journalière de stage fixée à maximum 26,82 euros, pour une période maximale de 6 mois. La **Prime phoenix.brussels** pour sa part avait en 2021 un coût annuel moyen de 1.832 euros. Cette mesure prévoit une prime allant jusqu'à 800 euros par mois pour une durée maximale de 6 mois.

Enfin, la **Prime tuteur** est la deuxième mesure coûtant le moins à la Région, à savoir 1.368 euros par jeune formé en 2021. Cette mesure prévoit une prime de 3000€ nets par an (dans le cas de la prime Tuteur II) accordée par apprenant.

Tableau 5 : Le coût moyen annuel des différentes mesures à l'emploi en 2021

Mesure	Montants liquidés en 2021 (en euros)	Nombre de bénéficiaires totaux en 2021	Coût moyen en 2021 (par bénéficiaire)
Prime d'insertion	1.428.541 €	177	8.071 €
activa.brussels	23.637.009 €	4 517*	5.233 €
PTP	1.755.501 €	361	4.863 €
Réduction 57+	41.074.398 €	12 381	3.318 €
Aide à l'emploi indépendant	1.445.000 €	459	3.148 €
Stage First	2.160.109 €	996	2.169 €
Prime phoenix.brussels	2.886.767 €	1576	1.832 €
Prime tuteur – *jeunes encadrés*	738.500 €	540	1.368 €
Jeune en alternance	92.250 €	178	518 €
Incitant à la formation	0 €	0	0 €

Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, de l'ONEM, de l'ONSS et du service Phare

* Moyenne mensuelle ; données ONEM

Comme décrit ci-dessus, même si la comparaison du coût moyen annuel par mesure est intéressante, elle dépend fortement du type de mesure et de ce qu'elles financent. L'objectif de l'ensemble des mesures est cependant la remise à l'emploi, il est donc intéressant de se pencher sur le résultat de chaque mesure et de le comparer à son coût moyen. C'est ce que nous faisons dans la section suivante dans laquelle nous comparons les effets de retour de chaque mesure, sur base de leurs taux de remise à l'emploi.

9.3. Analyse des effets de retour des différentes mesures

Les mesures Prime phoenix.brussels et Aide à l'emploi indépendant sont les mesures qui génèrent le plus d'effets de retour, les mesures réduction 57+ et PTP le moins

Dans cette section, nous évaluons de **manière qualitative les effets de retour** des différentes mesures à l'emploi, à travers une comparaison du coût moyen des mesures et les taux de remise ou de maintien à l'emploi de celles-ci mais tout en tenant compte de l'effet d'aubaine des mesures, à savoir du pourcentage d'entreprises ou d'individus qui déclarent que sans la mesure ils auraient tout de même engagé le candidat, offert un stage, ou lancé leur activité. Etant donné que cette analyse se base sur des données d'enquêtes, dont l'extrapolation peut donner des résultats peu nuancés, nous analysons les effets de retour de manière qualitative plutôt que chiffrée.

Sur base de cette analyse qualitative, nous pouvons constater que les mesures **Prime phoenix.brussels et Aide à l'emploi indépendant** génèrent le plus d'effets de retour par rapport à ce qu'elles coûtent. Ceci s'explique principalement par les taux de remise à l'emploi très élevés de ces mesures. Les mesures **Réduction 57+ et le PTP** génèrent, au contraire, le moins d'effets de retour par rapport à leurs coûts. En ce qui concerne le PTP, ceci s'explique par les très faibles taux de remise à l'emploi de cette mesure. Pour ce qui est de la réduction 57+, cette mesure génère également des effets de retour plus faibles car son effet d'aubaine est très élevé. Le **Stage First, activa.brussels, la Prime d'insertion et la Prime tuteur** génèrent également des effets de retour positifs, mais moins élevés que la Prime phoenix.brussels et l'aide à l'emploi indépendant, principalement en raison de leurs taux de remise à l'emploi plus faibles où leurs coûts moyens élevés dans le cadre de la Prime d'insertion et activa.brussels. Il est cependant important de nuancer ces résultats en fonction du profil des bénéficiaires de ces mesures. En effet, les mesures Prime phoenix.brussels et Aide à l'emploi indépendant sont aussi celles qui atteignent le plus les demandeurs d'emplois les moins éloignés du marché du travail, tandis que le PTP atteint les demandeurs d'emplois les plus éloignés du marché du travail.

Tableau 6: Le coût moyen et effets de retour (qualitatifs) des différentes mesures à l'emploi en 2021

Mesure	Coût annuel moyen en 2021 (par bénéficiaire)	Taux de remise/maintien à l'emploi *(données d'enquête)*	Effet d'aubaine *(données d'enquête)*	Effets de retour par rapport au coût des mesures
Prime phoenix.brussels	€ 1.832	59%	43%	++
Aide à l'emploi indépendant	€ 3.148	86%	42%	++
Stage First	€ 2.169	47%	40%	+
activa.brussels	€ 5.233	48%	31%	+
Prime d'insertion	€ 8.071	100%	40%	+
Jeune en alternance + Prime tuteur	€ 1.886	44%	62%	+
Réduction 57+	€ 3.318	100%	63%	-
PTP	€ 4.863	26%	21%	-

Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, de l'ONSS et du service Phare et données d'enquête

10 / Conclusions et recommandations

10.1. Introduction

Dans ce chapitre, nous présentons les conclusions de cette étude, sous forme de **principaux constats et élaborons des recommandations** qui permettent d'améliorer la pertinence, la cohérence, la mise en œuvre, l'efficacité, l'efficience et les impacts des mesures à l'emploi bruxelloises.

10.2. Principaux constats et conclusion générale

Dans cette section, nous présentons les dix constats majeurs qui ressortent de notre étude :

- Constat 1 : Une large part des demandeurs d'emplois sont soutenus par une mesure à l'emploi, mais seuls 12,8% des demandeurs d'emploi ayant une attestation activa.brussels l'ont effectivement activée.
- Constat 2 : Une faible proportion d'entreprises font appel aux mesures à l'emploi et généralement de manière sporadique et non structurelle.
- Constat 3 : Les mesures à l'emploi couvrent une relative large diversité de profils de demandeurs d'emploi, mais les individus les plus éloignés du marché du travail sont de moins en moins atteints par ces mesures.
- Constat 4 : Les entreprises n'ont pas une vision claire des différentes mesures à l'emploi existantes et prennent souvent connaissance de l'existence des mesures à travers un candidat travailleur.
- Constat 5 : Le non-recours aux aides ne s'explique pas par les charges administratives et les démarches pour obtenir une aide mais plutôt par la difficulté pour trouver des candidats adéquats qui répondent aux critères d'éligibilité.
- Constat 6 : Certaines mesures sont sources de grande insatisfaction de la part des individus et entreprises bénéficiaires en raison de certaines de leurs conditions intrinsèques.
- Constat 7 : L'encadrement et la formation des travailleurs aidés sont limités dans les entreprises, alors que les tâches demandées sont souvent les mêmes entre un travailleur aidé ou non.
- Constat 8 : Des mesures qui ne répondent pas toujours à leur objectif initial.
- Constat 9 : Un effet d'aubaine des mesures important pour la réduction 57+ et la Prime Tuteur et relativement faible pour le PTP.
- Constat 10 : La réduction 57+ est la mesure qui coûte, et de loin, le plus aux pouvoirs publics mais génère le moins d'effets de retour.

Chacun de ces constats est décrit plus en détail ci-dessous. Sur base de tous ces constats, nous présentons à la fin de cette section la conclusion générale de cette évaluation, de laquelle découlent nos recommandations reprises à la section d'après.

Constat 1 : Une large part des demandeurs d'emplois sont soutenus par une mesure à l'emploi mais seuls 12,8% des demandeurs d'emploi ayant une attestation activa.brussels l'ont effectivement activée

En 2021, 24.385 individus bénéficiaient d'au moins une mesure à l'emploi, dont 12.004 d'une mesure à l'emploi hors Réduction 57+. A titre de comparaison, la Région de Bruxelles-Capitale comptabilisait 88.780 demandeurs d'emplois inoccupés inscrits à Actiris la même année. Environ **un quart des demandeurs d'emplois est donc soutenu par une mesure à l'emploi**. La moitié d'entre eux est soutenue par la réduction 57+ (50,4% des bénéficiaires en 2021) et plus d'un tiers par activa.brussels (35,1%). Les autres mesures suivent loin derrière : Prime phoenix.brussels (6,4%), Stage First (4,1%), Aide à l'emploi indépendant (1,9%), PTP (1,5%), Prime d'insertion (0,7%) et Prime jeune en alternance (0,8%).

Il est cependant important de noter que, depuis 2018, le nombre de bénéficiaires des différentes mesures à l'emploi est en baisse, passant de 25.088 à 24.385 en 2021. Cette baisse est cependant principalement imputable à la baisse du nombre de bénéficiaires de la Réduction 57+ (de 14.341 bénéficiaires en 2018 à 12.381 en 2021) et ce, malgré la hausse du nombre de travailleurs de plus de 57 ans dans les entreprises bruxelloises sur la même période. Le nombre d'individus bénéficiaires des mesures à l'emploi bruxelloises hors Réduction 57+ est, au contraire, en hausse depuis 2018 (de 10.747 à 12.004 en 2021), principalement en raison de la hausse du nombre de bénéficiaires d'activa.brussels (de 6.962 à 8.623 en 2021). En ce qui concerne les autres mesures, des évolutions différentes sont observables de 2018 à 2021, avec une hausse des bénéficiaires de l'aide à l'emploi indépendant (de 205 à 459) et une baisse du nombre de bénéficiaires du Stage First (de 1.500 à 996) et de la Prime d'insertion (de 200 à 146). Il est par ailleurs intéressant d'également observer qu'en parallèle, le nombre de demandeurs d'emploi bruxellois est en recul depuis 2018, indiquant que **la part des demandeurs d'emploi bruxellois soutenus par les aides à l'emploi bruxelloises (hors réduction 57+) est en hausse**. Il est cependant interpellant d'observer qu'en 2021, 67.162 attestations ont été accordées aux demandeurs d'emploi. Cela signifie **que seuls 12,8% des demandeurs d'emploi ayant une attestation activa.brussels l'ont effectivement activée**.

Constat 2 : Une faible proportion d'entreprises font appel aux mesures à l'emploi et généralement de manière sporadique et non structurelle

5.220 entreprises distinctes ont bénéficié d'au moins une mesure à l'emploi évaluée (hors Réduction 57+) et 4.374 d'une Réduction 57+ en 2021. Si l'on compare ce nombre au nombre d'entreprises bruxelloises, nous pouvons observer que **4,5% des entreprises bruxelloises bénéficiaient au moins d'une mesure à l'emploi (hors Réduction 57+) et 3,8% de la Réduction 57+.** Le nombre d'entreprises distinctes ayant bénéficié d'au moins une mesure à l'emploi évaluée (hors Réduction 57+) est en hausse continue depuis 2018 où ce nombre était de 4.692 contre 5.220 en 2021. Cette évolution indique donc que **les mesures à l'emploi bruxelloises ont tendance à atteindre de plus en plus d'entreprises**.

C'est la mesure activa.brussels qui touche le plus d'entreprises (42,5% d'entreprises en 2021), suivie de près de la Réduction 57+ (40,1%). Les autres mesures suivent loin derrière : Prime phoenix.brussels (9%), Stage First (3,2%), Prime Tuteur (3,1%), Prime d'insertion (1,3%) et PTP (0,8% d'écoles).

Il est par ailleurs intéressant de noter que 84,8% des entreprises bénéficiaires d'une aide à l'emploi (hors Réduction 57+) n'utilisent qu'une seule aide ; 12,3% en utilisent 2 et 2,5% en utilisent 3. Ce constat est surtout valable pour les entreprises bénéficiaires de la mesure activa.brussels.

Enfin, il est également intéressant de noter que pour la plupart des entreprises, **les aides ne sont pas utilisées de manière structurelle**. Ainsi, sur la période 2018 à 2021 (hors Réduction 57+), la plus grande partie des entreprises (37%) ont utilisé une aide que pour une seule année. Seules 17% des entreprises ont fait appel aux aides durant toute la période considérée. Au sein d'une même mesure, le **nombre d'entreprises qui cumulent plusieurs postes aidés est également minoritaire** : 72% des entreprises n'avaient qu'un seul activa.brussels en

2021, 77,4% qu'une seule Prime phoenix.brussels, 83% qu'un seul Tuteur financé et 85% qu'une prime d'insertion. En ce qui concerne le Stage First, la part d'entreprises ayant plus d'un stage First est en revanche plus importante (41,2%).

Constat 3 : Les mesures à l'emploi couvrent une relative large diversité de profils de demandeurs d'emploi, mais les individus les plus éloignés du marché du travail sont de moins en moins atteints par les mesures

En ce qui concerne le profil des demandeurs d'emplois atteints par les mesures à l'emploi, nous pouvons constater que, en concordance avec les critères d'éligibilité des aides, les **mesures à l'emploi couvrent une relative large diversité de profils de demandeurs d'emploi**. Plus particulièrement, nous pouvons identifier les groupes cibles suivants par mesure :

- activa.brussels : le profil de ces bénéficiaires est assez proche du profil moyen des demandeurs d'emploi inoccupés bruxellois, si ce n'est que les bénéficiaires d'activa.brussels sont généralement plus jeunes, ont une durée d'inactivité plus faible et sont moins souvent issus de familles monoparentales que les demandeurs d'emploi inoccupés.
- La Prime phoenix.brussels et l'Aide à l'emploi indépendant : ciblent des demandeurs d'emploi inoccupés qui sont moins éloignés du marché du travail, à savoir des jeunes femmes, ayant une courte durée d'inactivité préalable, plus hautement diplômés, d'origine européenne et qui ne sont pas issus de famille monoparentale.
- Le stage First et la Prime d'alternance : ciblent des jeunes demandeurs d'emploi inoccupés qui sont éloignés du marché du travail, à savoir des hommes ayant un faible niveau d'éducation, d'origine non belge et issus de famille monoparentale.
- Le PTP : a tendance à atteindre davantage les demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail, qui ont déjà eu un emploi aidé précédemment (par exemple, activa.brussels), de sexe féminin, de faible niveau d'éducation, ayant une très longue durée d'inactivité préalable, d'origine non européenne et issu de famille monoparentale.
- La prime d'insertion : est une mesure qui cible les personnes en situation de handicap. Il est important de noter que les autres aides à l'emploi atteignent une très faible part de personnes en situation de handicap (de 0% pour les bénéficiaires de la prime d'alternance et de l'aide à l'emploi indépendant à 6% des bénéficiaires d'activa.brussels). Par ailleurs, les bénéficiaires de la Prime d'insertion sont généralement des hommes plus âgés et de niveau d'éducation moyen.
- La Réduction 57+ : atteint les personnes de plus de 57 ans, mais un bénéficiaire de la Réduction 57+ sur deux n'habite pas en Région de Bruxelles-Capitale.

Même si les mesures à l'emploi couvrent une relative large diversité de profils de demandeurs d'emploi, nous avons observé que **les individus les plus éloignés du marché du travail sont de moins en moins atteints par ces aides**. Ainsi, les mesures atteignent de moins en moins les demandeurs d'emploi les plus âgés, de faible niveau d'éducation et de longue durée d'inactivité. Par ailleurs, les personnes ayant une origine non européenne ainsi que les familles monoparentales sont de moins en moins représentées au sein des bénéficiaires d'activa.brussels.

Constat 4 : Les entreprises n'ont pas une vision claire des différentes mesures à l'emploi existantes et prennent souvent connaissance de l'existence des mesures à travers un candidat travailleur

La très grande majorité des entreprises bénéficiaires des mesures à l'emploi sont localisées en Région de Bruxelles-Capitale. Toutefois, elles sont tout de même 16,1% à être domiciliées en dehors de la Région bruxelloise en ce qui concerne la Prime d'insertion, 16,4% en ce qui concerne la Prime phoenix.brussels et 10,3% en ce qui concerne activa.brussels. Par ailleurs, les entreprises à but lucratif et les organisations d'économie sociale sont proportionnellement les plus nombreuses parmi les bénéficiaires des mesures à l'emploi. Les **indépendants ou les personnes physiques bénéficient donc très peu des aides**, certainement en comparaison avec la part qu'elles occupent dans l'économie bruxelloise. Il en est de même pour les **micro-entreprises qui sont sous-représentées** parmi les bénéficiaires des mesures à l'emploi. Enfin, la **propension à faire usage des différentes mesures à l'emploi varie fortement d'un secteur d'activité à l'autre**. Ainsi, les secteurs d'activités spécialisées, scientifiques et techniques ainsi que l'information et la communication sont sous-représentés parmi les entreprises bénéficiaires des mesures. Le secteur de la construction, pourtant en pénurie, est également moins bien représenté parmi les entreprises bénéficiaires des aides, à l'exception de la Prime tuteur. Au contraire les secteurs du commerce, de l'HoReCa, de la santé humaine, de l'action sociale et de l'enseignement sont sur-représentés parmi les bénéficiaires des mesures à l'emploi. La sous-représentation des micro-entreprises, des indépendants et des personnes physiques ainsi que de certains secteurs pourtant en pénurie (par ex. la construction) est lié, au moins en partie, à la **faible connaissance des entreprises bruxelloises en ce qui concerne les mesures à l'emploi**. Ainsi, une entreprise non-utilisatrice de mesure à l'emploi sur deux n'en connait aucune et six entreprises non-utilisatrices sur dix déclarent ne pas avoir de vision claire des différentes mesures à l'emploi existantes et de leurs conditions d'accès. Même lorsqu'elles sont utilisatrices, plus d'une entreprise sur trois n'a pas de vision claire concernant les mesures existantes et leurs conditions d'accès. Par ailleurs, il est intéressant d'observer que le **candidat travailleur est la source d'information principale des entreprises** utilisatrices des aides à l'emploi en ce qui concerne l'existence des mesures, suivie de la personne de contact d'Actiris, même si une grande partie des entreprises n'a pas toujours connaissance de l'existence d'une personne de contact chez Actiris.

Constat 5 : Le non-recours aux aides ne s'explique pas par les charges administratives et les démarches pour obtenir une aide mais plutôt par la difficulté pour trouver des candidats adéquats qui répondent aux critères d'éligibilité

Il est intéressant d'observer que de manière générale, les **démarches pour obtenir la plupart des aides, tant pour les entreprises que pour les bénéficiaires, sont considérées comme relativement simples**. En effet, la majorité des demandeurs d'emploi déclarent pour toutes les mesures (mais à des degrés différents, voir constat suivant), ne pas avoir eu de difficultés pour effectuer les démarches pour obtenir leur aide. Cependant, ils sont plus nombreux à ne pas savoir à qui s'adresser en cas de questions (hésitant entre l'entreprise ou Actiris).

En ce qui concerne les entreprises, elles sont également majoritaires à être satisfaites des démarches à réaliser pour obtenir une aide (mais à nouveau, à des degrés différents, voir constat suivant) et elles sont par ailleurs relativement **peu nombreuses à déclarer ne pas ou ne plus faire usage des différentes aides en raison des charges administratives trop élevées** pour obtenir une aide. La principale raison pour laquelle les entreprises qui connaissent les mesures n'ont pas ou plus recours à celles-ci concerne le profil du chercheur d'emploi. Ainsi, selon les entreprises, une grande partie des demandeurs d'emploi ayant droit aux différentes aides à l'emploi n'ont pas les qualifications requises pour pouvoir travailler dans leur entreprise. Le **décalage entre les qualifications de ces demandeurs d'emploi et les besoins des entreprises est jugé comme étant trop élevé** et les montants des primes trop faibles pour pouvoir compenser la perte de productivité liée à l'embauche d'une personne non qualifiée. Ce décalage entre les compétences des demandeurs d'emploi et les exigences des

entreprises explique probablement pourquoi seuls **12,8% des demandeurs d'emploi ayant une attestation activa.brussels l'ont effectivement activée en 2021**.

Constat 6 : Certaines mesures sont sources de grande insatisfaction de la part des individus et entreprises bénéficiaires en raison de certaines de leurs conditions intrinsèques

De manière générale les entreprises se déclarent les **moins satisfaites de la mesure Stage First et les plus satisfaites de la Prime phoenix.brussels et d'insertion**. En ce qui concerne les individus bénéficiaires, ils sont les **moins satisfaits des mesures Stage First et PTP et les plus satisfaits de la mesure Prime indépendant**. Ces taux de satisfaction s'expliquent par plusieurs éléments intrinsèques à chaque mesure, qui sont sources de satisfaction ou non, et qui sont explicités ci-dessous.

- activa.brussels : Tant les entreprises que les demandeurs d'emplois pointent comme **difficulté majeure de cette mesure les démarches à réaliser pour obtenir le paiement**, à savoir en partie via leur caisse d'allocation de chômage. Cette démarche pose souvent problème, alors que dans le cadre de la Prime phoenix.brussels le paiement se fait via les entreprises et de manière beaucoup plus fluide. Les entreprises pointent également la durée de **la prime ou encore son montant comme une source d'insatisfaction**, surtout lorsque des demandeurs d'emplois plus éloignés du marché du travail sont engagés et qu'un investissement en temps et ressources est nécessaire pour le faire monter en compétence.
- Incitant à la formation : Cette aide n'est pas utilisée car les **conditions d'accès sont jugées trop restrictives** ou encore parce que l'entreprise préfère faire usage des **remboursements de son fonds de formation sectoriel**, qui semble plus facile et qui permet de financer les formations de l'ensemble des travailleurs.
- Prime phoenix.brussels : Cette mesure a été fortement appréciée de la part des entreprises et demandeurs d'emploi qui en ont fait usage, notamment de par sa simplicité dans les démarches (notamment de paiement). Cependant, de nombreuses entreprises et demandeurs d'emploi auraient souhaité qu'elle **soit prolongée, notamment en réponse à la crise énergétique**.
- Stage First : Cette mesure est la mesure qui génère le plus d'insatisfactions et principalement en raison du **montant très faible de son allocation alors que les tâches demandées aux stagiaires sont souvent similaires** à celles des autres travailleurs. Une entreprise sur trois se déclare cependant prête à augmenter l'allocation de stage des stagiaires. Par ailleurs, outre la faiblesse du montant, **l'indemnité peut également mener à la perte ou la réduction d'autres allocations sociales**, notamment pour les stagiaires résidant chez leurs parents. Cette situation nécessite de nombreuses démarches administratives et des difficultés pour les réaliser lorsque le jeune est occupé par son stage à temps plein. En conséquence, certains jeunes se retrouvent paradoxalement dans une situation plus précaire qui peut conduire certains à renoncer à leur stage.
- L'aide à l'emploi indépendant : Il s'agit de la mesure la plus **appréciée de la part des bénéficiaires**. Cependant, il est important de mentionner qu'une partie des bénéficiaires ont des coûts d'installations en tant qu'indépendant assez limités et se seraient installés en tant qu'indépendant avec ou sans cette prime (notamment les professions libérales). Pour ces bénéficiaires, **l'effet d'aubaine de cette mesure est très important** (voir aussi point suivant). Pour d'autres, ayant des coûts d'installations plus importants, cette aide est **réellement un coup de pouce, mais dont le montant et la durée peuvent être considérés comme trop faibles**.
- La Prime Tuteur : Les principaux éléments d'insatisfaction de cette mesure concerne les **démarches à effectuer auprès des écoles pour obtenir la prime**.
- La Prime jeune en alternance : Les bénéficiaires de la Prime d'alternance sont très satisfaits du mode de paiement et du montant de la prime d'alternance. En effet, la **majorité d'entre eux n'étaient pas au courant**

de l'existence de cette prime avant de choisir la filière de l'alternance. Les jeunes sont donc satisfaits de pouvoir obtenir ce type de prime, alors qu'ils n'avaient pas d'attente particulière en la matière. Il est cependant important de mentionner qu'un sur trois n'a pas reçu sa prime alors qu'ils y avaient droit, principalement par manque de connaissance de la prime.

- PTP : Cette mesure est également source de grande d'insatisfaction de la part de ses bénéficiaires, principalement en raison de **sa durée limitée et du manque d'autres opportunités pour ses bénéficiaires à la fin de leur contrat**.
- La prime d'insertion : Les entreprises mentionnent la lourdeur des **démarches administratives à réaliser pour renouveler l'obtention de la prime** ainsi que son **montant jugé trop faible**, surtout en raison du handicap qui augmente avec l'âge.
- La Réduction 57+ : La majorité des entreprises se disent **satisfaites par rapport aux conditions d'accès de la Réduction 57+.** Cependant, cette mesure étant totalement automatisée, une **grande partie des entreprises n'ont même pas conscience d'obtenir ce type d'aide** et donc ne se prononcent pas en la matière.

Constat 7 : L'encadrement et la formation des travailleurs aidés sont limités dans les entreprises, alors que les tâches demandées sont souvent les mêmes entre un travailleur aidé ou non

Si l'on s'intéresse à la qualité du stage/emploi proposé dans le cadre des mesures à l'emploi, il apparait que les individus bénéficiaires sont les moins satisfaits de leur stage dans le cadre du Stage First et les plus satisfaits de leur emploi dans le cadre du PTP. Les **sources principales d'insatisfaction pour l'ensemble des mesures sont l'encadrement et la formation proposés au sein des entreprises**. En effet, une grande partie des bénéficiaires d'aide n'ont pas d'encadrant ou ne le connaissent pas (surtout dans le cas d'activa.brussels ou du PTP) et la grande majorité des entreprises n'offrent **pas d'encadrement plus soutenu aux travailleurs aidés** (surtout pour les bénéficiaires d'un activa.brussels, d'une Prime phoenix.brussels ou d'une Réduction 57+).

Par ailleurs, la majorité des bénéficiaires des aides déclarent **ne pas recevoir de formations dans l'emploi aidé qu'ils occupent**. En effet, entre 60% (pour activa.brussels et Stage First) et 84,6% (pour le PTP) des individus bénéficiaires indiquent n'avoir eu aucune formation, ni au début de leur engagement, ni par la suite. Ce constat est interpellant, surtout au vu des tâches demandées aux travailleurs aidés dans les entreprises. En effet, pour activa.brussels, la Prime phoenix.brussels et la Réduction 57+, **la majorité des entreprises indiquent que les tâches étaient aussi complexes que pour les autres travailleurs**. Concernant les autres aides, à savoir la Prime Insertion et le Stage First, la situation est différente puisque la majorité des entreprises (60%) indique que les tâches sont moins complexes pour les travailleurs dans ces aides. Ils sont cependant près d'un sur trois à indiquer que les tâches dans ces postes ou stages sont tout de même identiques, ce qui **pose particulièrement question dans le cas du Stage First**, au vu du montant alloué pour ce type de stage. Le manque d'encadrement et de formations dans les entreprises, alors que les tâches demandées sont possiblement les mêmes que pour les autres travailleurs, explique la difficulté des entreprises à trouver des candidats éligibles qui correspondent à leurs exigences et le fait que les demandeurs d'emploi atteints par les mesures soient de moins en moins éloignés du marché du travail.

Constat 8 : Des mesures qui ne répondent pas toujours à leur objectif initial

Sur base des résultats d'enquête, il apparait que seul **un bénéficiaire PTP sur quatre est de retour à l'emploi après le programme**, contre près de six sur dix dans le cadre de la Prime phoenix.brussels et plus de quatre sur dix dans le cadre d'activa.brussels, Stage First et l'alternance. Par ailleurs, les bénéficiaires Prime phoenix.brussels et activa.brussels à l'emploi après la fin de leur aide le sont le plus souvent sous contrat à durée indéterminée

et auprès de l'employeur qui les a engagés avec l'aide. Ces résultats sont confirmés par les données administratives de view.brussel où il apparait que 12 mois après la fin de leur mesure, 86% des bénéficiaires de l'aide à l'emploi indépendant, 48,4% des bénéficiaires activa.brussels et 47% des Stage First sont encore à l'emploi. Il est par ailleurs intéressant d'observer que les taux de remise à l'emploi augmentent linéairement avec la durée d'un Stage First.

Un autre constat frappant est que les taux de remise à l'emploi 12 mois après la fin d'une mesure sont assez proches pour certains profils de demandeurs d'emploi. Ce constat important tend à indiquer que **les mesures à l'emploi pourraient avoir tendance à atténuer les différences entre profils**, en tout cas en ce qui concerne le sexe et la nationalité et, dans une moindre mesure, pour la durée d'inoccupation et le niveau d'éducation. Enfin, à côté de l'impact sur les taux d'emploi, nous avons également mis en avant dans l'étude plusieurs **impacts plus qualitatifs des mesures**.

Ceux-ci sont résumés ci-dessous par mesure :

- activa.brussels et Prime phoenix.brussels : Ces deux mesures présentent **les mêmes impacts** à savoir surtout un impact financier pour les entreprises et un impact sur les individus en termes d'acquisition de compétences, de motivation pour retravailler et de probabilité de trouver un emploi, même si environ un sur trois pense qu'il aurait pu trouver un emploi même sans ces aides.
- Stage First : Cette mesure présente **le plus d'impacts qualitatifs positifs**. Ainsi, trois quarts des stagiaires First estiment avoir acquis de nouvelles compétences durant leur stage et d'avoir une meilleure vision de l'emploi qui leur convient ; tandis que près de trois entreprises sur quatre estiment que le Stage First leur a permis d'offrir un stage à des profils de bénéficiaires auxquels ils n'auraient pas offert de stage autrement. Ils sont cependant aussi près d'une entreprise sur trois à déclarer que le Stage First leur permet d'engager moins de travailleurs réguliers.
- L'aide à l'emploi indépendant apparaît comme étant principalement un « **coup de pouce** » pour se lancer. Le lancement de l'activité n'est généralement pas dépendant de la prime puisque seuls 20% des répondants estiment qu'ils n'auraient pas lancé leur activité sans celle-ci.
- La Prime Tuteur est principalement un **soutien financier pour les entreprises**. En effet, les entreprises qui en font usage ont généralement déjà la culture de l'apprentissage.
- La Prime jeune en alternance a un **impact relativement limité**. Il s'agit surtout d'une aide pour récompenser mais pas d'un incitant à finir les études, sachant que la Prime jeune en alternance est surtout utilisée pour financer une dépense avec ou sans lien avec la scolarité et qu'elle n'est généralement pas connue des jeunes en amont de leur inscription.
- PTP : Le PTP oriente, forme et motive mais, pour un tiers des bénéficiaires, il **n'augmente pas les chances de trouver un emploi**. Au niveau des écoles, cette mesure est également principalement considérée comme une manière de financer un poste nécessaire dans les écoles, qu'elles ne pourraient généralement pas financer sur fonds propres.
- La prime d'insertion : cette prime permet surtout aux entreprises de **garder des personnes qu'elles n'auraient pas gardées autrement**, de diversifier le personnel ou d'engager de nouveaux profils de personnes.
- La Réduction 57+ a un **impact très limité** et est presque exclusivement perçue comme un **soutien financier aux entreprises**.

Constat 9 : Un effet d'aubaine des mesures important pour la Réduction 57+ et la Prime Tuteur et relativement faible pour le PTP

Entre 31% et 63% des employeurs déclarent qu'ils auraient engagé un travailleur aidé même sans l'aide. **Ce taux est tout particulièrement élevé pour la Réduction 57+ (63%) et la Prime Tuteur (62%)**. Cela n'est pas étonnant pour la Réduction 57+ puisqu'il s'agit d'une réduction automatique qui s'applique pour tous les travailleurs qui sont donc possiblement déjà dans l'entreprise depuis plusieurs années au moment où la réduction s'applique.

Du côté de la Prime Tuteur, le taux de 62% peut s'expliquer par le fait que les entreprises qui en font usage ont généralement cette culture de l'apprentissage. Par ailleurs, l'apprentissage consiste, en particulier au fur et à mesure que l'apprenti évolue dans sa formation, en une formule intéressante pour l'entreprise qui peut bénéficier d'un jeune bientôt qualifié et que l'entreprise peut aussi former selon ses méthodes. La Prime Tuteur pourrait en revanche être un incitant intéressant pour les entreprises qui n'ont pas cette culture de l'apprentissage.

La **mesure PTP est celle dont l'effet d'aubaine est le plus faible**, seuls 26% des bénéficiaires pensant qu'ils auraient pu occuper leur emploi sans cette aide. **L'effet d'aubaine semble également relativement faible pour la mesure activa.brussels** dont seules 31% des entreprises bénéficiaires pensent qu'elles auraient engagé le travailleur sans l'aide.

Constat 10 : La Réduction 57+ est la mesure qui coûte, et de loin, le plus aux pouvoirs publics mais génère le moins d'effets de retour

La mesure qui **coûte le plus en termes financiers est la Réduction 57+** (41,1 millions d'euro en 2021 ou plus de la moitié du budget total) suivie de la mesure activa.brussels avec un coût de 23,7 millions en 2021 (ou un tiers du budget total). Ce sont les deux mesures à l'emploi qui touchent le plus de bénéficiaires et qui, en toute logique, coûtent également le plus aux pouvoirs publics. Les autres mesures ont un coût qui varie de 75.750 euros pour la mesure Jeune en alternance à 2,9 millions d'euros pour la Prime phoenix.brussels. En ce qui concerne le **coût moyen annuel des mesures à l'emploi par bénéficiaires**, celui-ci varie de 518 euros dans le cas de la Prime jeune en alternance à 8.071 euros dans le cas de la Prime d'insertion.

Ce coût très variable entre mesure dépend en toute logique du type de mesures et de ce qu'elles financent exactement. L'objectif de l'ensemble des mesures étant la remise à l'emploi, il est cependant intéressant de se pencher sur le résultat de chaque mesure et de le comparer à son coût moyen. Ainsi, l'analyse qualitative des effets de retour des différentes mesures à l'emploi fait apparaitre que les mesures **Prime phoenix.brussels et Aide à l'emploi indépendant génèrent le plus d'effets de retour par rapport à ce qu'elles coûtent**. Ceci s'explique principalement par les taux de remise à l'emploi très élevés de ces mesures. Les mesures **Réduction 57+ et le PTP génèrent, au contraire, le moins d'effets de retour par rapport à leurs coûts**. En ce qui concerne le PTP, ceci s'explique par les très faibles taux de remise à l'emploi de cette mesure, tandis que l'effet d'aubaine élevé explique les effets de retour plus faibles pour la Réduction 57+. Le Stage First, activa.brussels, la Prime d'insertion et la Prime tuteur génèrent également des effets de retour positifs, mais moins élevés que la Prime phoenix.brussels et l'Aide à l'emploi indépendant, principalement en raison de leurs taux de remise à l'emploi plus faibles où leurs coûts moyens élevés dans le cadre de la Prime d'insertion et activa.brussels. Il est cependant important de nuancer ces résultats en fonction du profil des bénéficiaires de ces mesures. En effet, les mesures Prime phoenix.brussels et Aide à l'emploi indépendant sont aussi celles qui atteignent le plus les demandeurs d'emplois les moins éloignés du marché du travail, tandis que le PTP atteint les demandeurs d'emplois les plus éloignés du marché du travail.

Conclusion générale de l'évaluation : Un besoin de réallocation des (budgets des) mesures à l'emploi, de rationalisation et d'optimisation des mesures existantes et d'actions globales afin de maximiser l'impact des mesures à l'emploi

Comme nous l'avons observé à travers les constats de cette évaluation, actuellement, plus de la moitié du budget des mesures à l'emploi est à destination d'une mesure qui correspond davantage à un soutien financier des entreprises bruxelloises qu'à une mesure à l'emploi à destination des demandeurs d'emploi Bruxellois. En effet, la réduction 57+ est la mesure qui coûte le plus aux pouvoirs publics bruxellois, alors qu'elle présente le plus d'effets d'aubaine et touche en grande partie des travailleurs non Bruxellois. Au contraire, les autres mesures à l'emploi évaluées, présentent des effets d'aubaine plus limités et contribuent davantage à mettre à l'emploi les demandeurs d'emplois Bruxellois (notamment activa.brussels). A des fins d'optimisation des budgets disponibles, il nous semble donc nécessaire de **réallouer les budgets entre les mesures**, afin de davantage **favoriser les mesures qui permettent une meilleure remise à l'emploi des demandeurs d'emploi Bruxellois**.

L'évaluation a également mis en avant, qu'en général, lorsqu'elles sont connues, les démarches à entreprendre pour avoir accès à une mesure sont pour la plupart des mesures assez simples, tant pour les entreprises que pour les demandeurs d'emploi. Cependant, les mesures ne sont pas toujours connues de la part des entreprises et celles-ci n'ont pas toujours une vision claire des mesures auxquelles elles ont droit. Par ailleurs, l'évaluation a également mis en avant certains éléments d'insatisfaction au sein des mesures, tant de la part des entreprises que des demandeurs d'emploi. Dès lors, afin **d'améliorer la visibilité et l'impact des mesures, il est crucial d'éviter la multiplication des mesures existantes, ayant chacune des conditions d'accès et de financements différents et de plutôt tenter de rationaliser la liste des mesures existantes et d'optimiser leur fonctionnement**.

Par ailleurs, l'évaluation a mis en avant que, même si en théorie, **les critères d'éligibilité des mesures à l'emploi couvrent une large diversité de profils de demandeurs d'emploi, en réalité, les individus les plus éloignés du marché du travail sont de moins en moins atteints par ces mesures.** Ce constat ne s'explique pas par les critères d'éligibilité des mesures qui sont relativement larges, mais plutôt par l'inadéquation entre le profil de ces demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail et les besoins des entreprises. Ainsi, le montant de l'aide à l'emploi ne permet pas de couvrir la perte de productivité des demandeurs d'emploi trop éloignés des besoins des entreprises, ce qui explique que malgré leur éligibilité à une aide à l'emploi, ils ne soient tout de même pas engagés par les entreprises pourtant en recherche de travailleurs. Ce constat indique que pour **s'assurer que les demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail soient mis à l'emploi, un financement ou une aide additionnelle en faveur de ces demandeurs d'emploi, devrait être requis. Ceci devrait cependant aller de pair avec une politique de formation plus intensive permettant la requalification de ces demandeurs d'emploi mais également d'autres actions globales permettant de réduire les barrières à l'emploi de ces demandeurs d'emploi.**

En lien avec ces différents éléments de conclusion, nous présentons dans la section suivante nos recommandations.

10.3. Principales recommandations

Dans cette section, nous présentons nos **principales recommandations**, qui font suite aux constats et à la conclusion générale de l'évaluation que nous venons de décrire. Ces recommandations sont les suivantes :

- Recommandation 1 : Une réallocation/meilleur ciblage des (budgets des) mesures à l'emploi
- Recommandation 2 : Une optimisation du fonctionnement des différentes mesures à l'emploi existantes
- Recommandation 3 : Des actions globales permettant d'augmenter l'impact des différentes mesures à l'emploi
- Recommandation 4 : Des actions permettant un meilleur monitoring des mesures à l'emploi

Ces recommandations découlent de notre propre analyse, qui se base également sur notre *benchmark* par rapport aux Régions wallonne et flamande, mais également inspirée d'autres modèles, notamment français.

Recommandation 1 : Une réallocation/meilleur ciblage des (budgets des) mesures à l'emploi

Dans un premier temps, il est crucial d'avoir une réflexion par rapport à la liste des mesures existantes et à la manière dont ces mesures répondent aux besoins du marché du travail Bruxellois. Comme nous l'avons mentionné dans la conclusion générale, afin d'améliorer la visibilité et l'impact des mesures, il est crucial d'éviter la multiplication des mesures existantes et de plutôt les rationaliser en réallouant les budgets entre les mesures, afin de davantage favoriser les mesures qui permettent une meilleure remise à l'emploi des demandeurs d'emploi Bruxellois.

Dans cette logique, nous considérons que **certaines mesures devraient être réduites, voir complètement supprimées**. Il s'agit des mesures suivantes :

- La réduction 57+ : La réduction 57+ est la mesure qui coûte le plus aux pouvoirs publics, tout en ayant des effets de retour limité et qui bénéficient en grande partie à des demandeurs d'emploi wallons et flamands. Il s'agit donc surtout d'une mesure financière pour les entreprises et dans une moindre mesure d'une aide à l'emploi en faveur de demandeurs d'emploi bruxellois. Nous recommandons de réduire le budget de cette mesure afin de pouvoir réallouer ces budgets à d'autres mesures à l'emploi impactant davantage les demandeurs d'emploi bruxellois. Dans la recommandation 2, nous proposons des pistes afin de mieux cibler les bénéficiaires de cette mesure et d'ainsi libérer du budget en faveur d'autres mesures plus impactantes.
- Incitant à la formation : Aucune entreprise ne fait actuellement usage de cette mesure. Bien que l'aspect formatif soit un élément crucial à renforcer dans le cadre des mesures à l'emploi (voir recommandation 3), cette mesure trop restrictive au niveau du public éligible mais également au niveau des démarches de remboursement n'est pas perçue comme attractive. Nous recommandons de la supprimer sous la forme actuelle et de renforcer la formation dans l'ensemble des mesures à l'emploi, à travers d'autres mécanismes.
- PTP : Cette mesure est une mesure importante pour les écoles car elle permet de financer un poste et de soutenir les autres fonctions (qui sont, grâce au PTP, déchargées de certaines tâches). Dans les faits, il ne s'agit cependant pas d'une mesure à l'emploi car généralement à la fin du contrat, il n'y a pas de perspectives d'emploi pour son bénéficiaire et de valorisation possible des compétences acquises. Un poste PTP est donc souvent une fin de parcours pour un demandeur d'emploi, alors que certains souhaiteraient pouvoir rester dans l'école. Au niveau de l'école, cela requiert aussi de devoir recruter, former et intégrer constamment de nouveaux collaborateurs pour remplir cette fonction. Nous recommandons donc de supprimer cette mesure à l'emploi et de la remplacer par un financement structurel des écoles (par ex. via un ACS), permettant aux personnes qui souhaitent travailler de manière stable dans une école de le faire et pour les autres d'avoir recours à d'autres mesures à l'emploi, davantage formatives et présentant de réelles possibilités de remise à l'emploi par la suite.

Au contraire, **certaines mesures, même si elles peuvent être optimisées, répondent davantage aux besoins du marché du travail Bruxellois et devraient être valorisées** :

- Prime jeune en alternance et Prime Tuteur : Dans une logique de besoin de requalification des demandeurs d'emploi, nous considérons que les mesures qui soutiennent l'alternance, que ce soit via un soutien des entreprises ou des jeunes en alternance, sont particulièrement pertinentes et gagnent à être encore valorisées afin de contribuer à réduire le décalage entre les qualifications des demandeurs d'emploi et les besoins des entreprises, surtout pour les jeunes les plus éloignés du marché de l'emploi. Ces mesures, et principalement la mesure jeune en alternance, doivent cependant être optimisées (voir recommandation 2) afin d'augmenter son impact et jouer un réel rôle d'incitant pour les jeunes (ce qui n'est pas suffisamment le cas aujourd'hui).
- Stage First : Cette mesure, même si elle doit également dans l'état actuel des choses être optimisée (voir recommandation 2), touche les jeunes les plus éloignés du marché du travail et peut contribuer à la requalification de ceux-ci et à leur mise à l'emploi. En effet, le Stage First est une première expérience professionnelle qui doit permettre aux jeunes d'acquérir des compétences et d'être davantage employable à l'issue du stage. Afin d'augmenter l'impact de cette mesure, il est cependant nécessaire d'augmenter le caractère formatif de ce stage, dans la même logique que les stages en alternance.
- La prime d'insertion : Cette prime est une prime importante pour les personnes en situation de handicap qui sont un groupe à risque d'exclusion du marché du travail. Actuellement, peu de personnes en situation de handicap sont cependant atteint par cette mesure, qui gagne à être valorisée et optimisée (voir recommandation 2).

Enfin, pour certaines mesures, nous **recommandons de davantage cibler et valoriser certains groupes au sein de la mesure**, afin de mieux répondre aux besoins du marché du travail Bruxellois et d'augmenter l'impact de ces mesures :

- activa.brussels : La mesure activa.brussels, de par notamment sa durée relativement longue, contribue à la remise à l'emploi des demandeurs d'emploi bruxellois. Cependant, comme nous l'avons observé, même si les critères d'éligibilité de cette mesure couvrent une large diversité de profils de demandeurs d'emploi, en réalité, les individus les plus éloignés du marché du travail sont de moins en moins atteints par cette mesure. Afin de s'assurer que les personnes les plus éloignées du marché du travail (chômeurs de longue durée, de faible qualification, personnes âgées) soient suffisamment atteints par cette mesure (ce qui n'est pas le cas actuellement), il pourrait être envisagé de prévoir un renfort financier supplémentaire pour ces groupes cibles dans le cadre d'activa.brussels. Ce *boost* financier en faveur de certains groupes cibles permettrait de compenser la perte de productivité de ces demandeurs d'emploi et inciterait davantage les entreprises à les engager. Ceci correspond également à la logique d'activa.brussels « aptitude réduite », qui permet d'atteindre en partie les demandeurs d'emploi en situation de handicap. Le désavantage de ce ciblage en faveur de certains groupes cibles est cependant que cela complexifiera la mesure. L'alternative à ce ciblage au sein d'activa.brussels est d'élaborer une nouvelle mesure à l'emploi qui s'axe davantage sur les demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail. Nous ne préconisons cependant pas l'élaboration d'une nouvelle mesure, dans une logique de simplification et de rationalisation des mesures existantes.
- L'aide à l'emploi indépendant : Cette mesure est une mesure à l'emploi permettant de soutenir la création de son propre emploi et en particulier pour certains groupes qui sont peu atteints par les mesures à l'emploi. Elle est donc particulièrement pertinente mais devrait être davantage ciblée afin d'éviter des effets d'aubaine trop importants, qui sont actuellement en vigueur pour certaines professions libérales et au contraire davantage soutenir d'autres professions ou secteurs, afin d'être un réel incitant à la création de son propre emploi (voir aussi recommandation

Recommandation 2 : Une optimisation du fonctionnement des différentes mesures à l'emploi existantes

Ensuite, et notamment en lien avec la recommandation 1, nous recommandons toute une série **d'optimisations des différentes mesures à l'emploi** évaluées. Ces optimisations sont listées ci-dessous pour chacune des mesures à l'emploi.

- activa.brussels : Il est primordial pour cette mesure de **revoir son mode de paiement**, qui dépend actuellement en partie des caisses d'allocations de chômage et rend le paiement de l'allocation pour les bénéficiaires de la mesure complexe, surtout lors des premiers mois. A ce titre, un paiement direct des entreprises, comme la Prime phoenix.brussels, semble être un mode de paiement plus fluide et adapté à cette mesure. Cette recommandation a déjà été faite lors d'une précédente étude concernant cette mesure (2018) mais n'a visiblement pas pu être suivie en raison de la difficulté de mise en œuvre. Cela reste cependant une recommandation pertinente et qui permettrait de dissocier activa.brussels du chômage et de l'image négative qui peut en être associée, alors qu'il s'agit d'un emploi. En lien avec la recommandation 1, nous recommandons également un **financement plus élevé de certains groupes cibles** au sein d'activa.brussels. Ce ciblage va cependant de pair avec le nouveau mode de paiement, au risque d'encore précariser davantage les groupes cibles. Si le mode de paiement d'activa.brussels ne peut être réformé, nous préconisons alors plutôt une nouvelle mesure à l'emploi en faveur des demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail, selon le même mode de paiement que la Prime phoenix.brussels.

- activa.brussels « aptitude réduite » : Cette mesure ne touche qu'une très faible part de demandeurs d'emploi, ce qui indique qu'elle n'est pas suffisante pour répondre aux besoins et barrières à l'emploi des personnes en situation de handicap. Au même titre que la Prime d'insertion (voir point plus loin), ce **groupe cible nécessite une approche plus globale, qui doit pouvoir être promue de manière intégrée auprès des entreprises et possibles bénéficiaires**.

- Stage First : Pour cette mesure, il est primordial de **revoir à la hausse le montant très faible de l'allocation** et **de revoir le mode de paiement du stage**, afin d'éviter les situations précaires rencontrées actuellement par les stagiaires. Par exemple, au même titre que pour la Prime tuteur, une prime pourrait être payée à l'entreprise, qui elle paierait en contrepartie une allocation de stage au stagiaire mais à condition **d'accentuer le rôle formatif des entreprises dans le cadre de ce stage et d'également avoir un suivi plus important en la matière de la part des Jobs coachs** pour s'assurer qu'il y ait un réel cadre formatif et un développement des compétences du jeune. Il serait par ailleurs également judicieux **d'organiser davantage de contrôles des entreprises ayant des stagiaires** afin d'éviter que le stagiaire se retrouve dans un stage répétitif avec un développement de compétences limité à l'issue et s'assurer que l'entreprise est engagée dans son rôle formateur.

- L'aide à l'emploi indépendant : Pour éviter des effets d'aubaine trop importants, qui sont actuellement en vigueur pour certaines professions libérales, il pourrait être envisagé de limiter l'usage de cette aide pour certaines professions. Au contraire, pour d'autres activités, la durée et le montant de la prime semblent trop faibles. Il pourrait donc être envisagé de **prévoir des paliers d'intervention selon le secteur d'activité de l'indépendant ou selon les coûts de démarrage de l'activité** afin de mieux tenir compte des coûts et risques de certaines activités en tant qu'indépendant.

- La prime Tuteur : Même si cette mesure présente un certain effet d'aubaine auprès des entreprises qui en font actuellement usage, cela reste une mesure pertinente et importante pour la Région, surtout au vu de l'importance de revaloriser l'alternance en Région de Bruxelles-Capitale et d'offrir davantage de stages en alternance aux jeunes. **Davantage communiquer sur cette prime pourrait inciter d'autres entreprises**, qui n'ont pas la culture de l'apprentissage actuellement, à offrir des stages dans leur entreprise et d'ainsi

contribuer à la formation et qualification des jeunes, tout en ayant un nouveau vivier potentiel de candidats. De même, il pourrait être **envisagé d'augmenter les montants de la Prime ou de maintenir ceux sous Tuteur II** pour inciter davantage d'entreprises à offrir des stages. Ceci doit cependant aller de pair avec un **suivi de ces entreprises, pour s'assurer de leur rôle pédagogique**. Il est par ailleurs également important pour cette mesure de **faciliter les démarches pour les entreprises pour l'obtenir**, notamment à travers une meilleure communication avec les écoles et une plus grande digitalisation des démarches.

- La prime jeune en alternance : Même si son montant est faible et que la prime a actuellement un impact relativement marginal sur les jeunes et leur parcours, au vu de l'importance de revaloriser l'alternance, nous privilégions de **maintenir cette prime et même d'éventuellement la revoir à la hausse, mais de davantage communiquer et valoriser son existence en amont de l'inscription, de revoir les conditions d'éligibilité (ne plus la limiter à 18 ans) et surtout de l'automatiser**, afin que chaque jeune qui réussit son année y ait droit sans devoir en faire la demande. Cela engendrera une hausse du coût de cette mesure mais contribuera à la revalorisation de cette filière clé.

- La prime d'insertion : Cette prime est une prime importante pour les personnes en situation de handicap. Elle est cependant actuellement trop peu utilisée et connue, surtout par le secteur privé à but lucratif. L'existence de cette mesure, ainsi que des autres mesures en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, doit être **davantage communiquée auprès des personnes en situation de handicap et des entreprises**. Par ailleurs, les **démarches administratives à réaliser pour renouveler l'obtention de la prime** devrait être analysée en détail afin d'identifier les possibilités d'amélioration et de digitalisation de celles-ci. Cependant, il est important de rappeler que cette mesure n'est qu'une mesure qui est intégrée dans un panel d'autres mesures à destination des personnes en situation de handicap. Il est important, dans un objectif d'accroitre l'employabilité des personnes en situation de handicap, d'analyser ces mesures dans leur globalité et de les promouvoir de manière intégrée auprès des entreprises et possibles bénéficiaires. Cette analyse globale des mesures existantes pour les personnes en situation de handicap dépasse le cadre de cette évaluation mais est cependant cruciale. L'emploi des personnes en situation de handicap ne pourra être stimulé qu'en ayant **une politique globale et ciblée pour les personnes en situation de handicap, qui dépasse la seule mesure de la prime d'insertion**.

- La réduction 57+ : Afin de réduire le coût de cette mesure et réallouer ses budgets à d'autres mesures en faveur des demandeurs d'emploi, nous recommandons de réduire cette mesure en **ciblant davantage les travailleurs ayant les salaires les plus bas et de revoir à la hausse l'âge des travailleurs** ayant droit à cette mesure (par ex. 59 ans, comme en Flandre).

Recommandation 3 : Des actions globales permettant d'augmenter l'impact des différentes mesures à l'emploi

Outre les recommandations que nous avons identifiées pour chacune des mesures à l'emploi, nous pouvons également identifier **des actions plus globales et générales qui contribuent à améliorer l'impact des mesures à l'emploi**, à savoir :

- Centraliser de manière structurée et interactive les informations concernant les mesures à l'emploi mais également à la formation pour les entreprises et les demandeurs d'emploi : Il est apparu dans cette étude que les entreprises n'ont pas de vision claire concernant les mesures existantes, leurs conditions d'accès et les démarches à entreprendre. Ces informations devraient être centralisées autant que possible et les entreprises devraient pouvoir être en mesure de rapidement comprendre si elles sont dans les conditions pour accéder à une aide et selon quelle démarche. Cette information devrait être mise à disposition des entreprises et demandeurs d'emploi de la manière la plus simple et interactive possible, avec une ligne

directe d'aide en cas de questions ou une plateforme en ligne indiquant, selon leur profil, les aides auxquelles elles sont éligibles.

- Communiquer et promouvoir davantage les aides à l'emploi et les bénéficiaires ayant droit à ces aides : Outre la mise à disposition d'un point d'information central, les différentes aides à l'emploi devraient être davantage promues auprès des entreprises afin qu'elles prennent connaissance de leur existence mais qu'elles comprennent également les conditions associées à celles-ci, notamment en matière d'encadrement et de formation (voir point suivant). Par ailleurs, il est également important de s'assurer que les demandeurs d'emploi sachent également à quelles aides ils ont droit et qu'ils puissent transmettre ces informations aux employeurs lorsqu'ils postulent auprès d'eux.

- Renforcer le volet formatif dans l'ensemble des mesures existantes : Un bon nombre d'entreprises se plaignent actuellement de ne pas trouver de candidats éligibles pour une aide qui ont les compétences adéquates. En parallèle, les formations et l'encadrement des entreprises dans un poste aidé restent limités. Nous recommandons de davantage inclure d'obligations de formations dans les aides, éventuellement en prévoyant une intervention financière supplémentaire pour la formation dans l'entreprise, mais sous une forme plus flexible que dans le cas de l'incitant à la formation. Une sensibilisation générale des entreprises bruxelloises à l'importance de la formation et aux aides à la formation existantes nous semble également particulièrement important.

- Renforcer la formation en amont de l'emploi et les mesures d'aide à la formation : A côté du renforcement du volet formation au sein des mesures à l'emploi, nous considérons qu'il est également important de renforcer la politique de formation bruxelloise, en amont ou durant l'emploi. En effet, il apparait que les mesures à l'emploi actuelles ne suffisent pas à combler l'inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, ni pour couvrir la perte de productivité de certains profils de demandeurs d'emploi, ce qui explique que les profils les plus éloignés du marché du travail ne soient plus suffisamment couverts par ces mesures. Nous recommandons donc de davantage renforcer les formations métiers des demandeurs d'emploi en amont de leur emploi (notamment via les Pôles emploi formations) mais également durant un emploi, via notamment le renforcement des mesures d'aide à la formation (notamment le FPIE).

- Cibler certains secteurs en pénurie à travers les mesures à l'emploi : Par ailleurs, afin de promouvoir l'emploi dans certains secteurs, notamment ceux en pénurie, il pourrait également être envisagé de cibler certains secteurs en pénurie en octroyant, par exemple, des montants d'intervention plus élevés ou une durée d'octroi de l'aide plus longue pour un emploi ou stage dans ces secteurs. Ceci devrait cependant aller de pair avec un renforcement de la formation proposée dans l'entreprise dans le cadre de cet aide afin de combler le décalage entre les compétences des demandeurs d'emploi et les exigences des entreprises, particulièrement dans le cas des professions en pénurie.

- Prévoir un suivi des personnes après la fin d'octroi d'une aide à l'emploi : Il est important pour les personnes dont l'aide a pris fin et qui ne se retrouvent pas à l'emploi après la fin de leur aide qu'elles soient rapidement prises en charge et suivies par un conseiller d'Actiris afin de voir qu'elles sont les pistes pour la suite (par ex. comme c'est le cas pour les articles 60 qui sont suivis après la fin de leur contrat par le service Link).

- Une politique globale dépassant les mesures à l'emploi pour les personnes en situation de handicap et les femmes monoparentale : Pour certains groupes cibles, les aides à l'emploi ou à la formation ne suffisent pas pour contourner les barrières à l'emploi. Nous pensons particulièrement aux personnes en situation de handicap ou encore les femmes monoparentales, qui sont particulièrement à risque d'exclusion du marché du travail pour notamment des raisons de piège à l'emploi, de discrimination, de manque de place en crèche, etc. Pour ces groupes cibles en particulier, une politique globale dépassant les mesures à l'emploi et des mesures répondant aux barrières spécifiques de ces groupes sont requis, tels que par exemple pour

spécifiquement les familles monoparentales des places en crèche à prix réduit ou des primes à l'emploi, permettant de réduire les pièges à l'emploi particulièrement élevés pour ces groupes cibles.

Recommandation 4 : Des actions permettant un meilleur monitoring des mesures à l'emploi

Enfin, nous terminons ce rapport en mentionnant que le monitoring des différentes mesures dans le cadre de cette évaluation n'a pas été évident, et ce pour plusieurs raisons :

- En ce qui concerne les données des mesures gérées par Actiris (activa.brussels, Incitant à la formation, Prime phoenix.brussels, Stage First, Aide à l'emploi indépendant, Prime d'alternance et Prime Tuteur), celles-ci dépendent de plusieurs services d'Actiris et sont davantage élaborées à des fins de paiement plutôt qu'à des fins de monitoring. Celles-ci ont, dans un premier temps, été collectées via les outils de gestion des paiements avant d'être complétées pour les données de profil par view.brussels
- Pour la réduction 57+, ces données dépendent de l'ONSS et ne sont fournies qu'à un niveau semi-agrégé, ne permettant pas de faire une analyse fine de cette mesure. Par ailleurs, le nombre de variables disponibles pour cette mesure est relativement limité (uniquement l'âge, le sexe, le lieu de domicile et le secteur d'activité de l'entreprise).
- La prime d'insertion dépend pour sa part du service Phare de la COCOF. En raison d'un financement FSE pour cette mesure, certaines données de profil ont pu être mises à notre disposition pour cette évaluation, mais celles-ci sont plus limitées que pour les mesures gérées par Actiris. Par ailleurs, il n'a pas été possible de recevoir les données de contact des individus bénéficiaires de cette mesure, de sorte qu'il n'a pas été possible de diffuser notre enquête auprès de ces bénéficiaires.
- Enfin, en ce qui concerne la mesure PTP, cette mesure est gérée par la Fédération Wallonie Bruxelles et seules des données pour l'année 2021 ont pu être mise à notre disposition.

Pour les données gérées par Actiris et pour le PTP, grâce aux croisements des numéros de registres nationaux de ces bénéficiaires avec les données de la BCSS, il a été possible d'obtenir des informations additionnelles concernant l'origine et la situation familiale de ces bénéficiaires. Par ailleurs, via un flux de view.brussels avec la BCSS, il a également été possible d'effectuer une analyse des taux de remise à l'emploi des mesures activa.brussels, Stage First et Aide à l'emploi indépendant.

Afin de pouvoir faciliter et répliquer le monitoring des mesures à l'avenir nous faisons les recommandations suivantes en la matière :

- La création d'un service spécifique d'Actiris chargé de la centralisation des données des différentes mesures et de son monitoring (un service de *data management*).
- Pour les mesures qui ne dépendent pas d'Actiris, la signature d'accords avec les instances responsables (ONSS, Phare et FW-B) pour la fourniture des données des individus bénéficiaires et des entreprises annuellement et individuellement avec les informations d'identification requises (numéro de registre national des individus et numéro d'entreprises).
- La réalisation d'accords avec view.brussels pour compléter annuellement les données des bénéficiaires des différentes mesures à l'emploi pour les différentes données de profil et pour effectuer régulièrement une analyse des taux de remise à l'emploi.
- La réalisation d'accords avec la BCSS pour compléter les données de profil des bénéficiaires des mesures pour les variables d'origine et de situation familiale.

ANNEXES

A.1 / Annexe méthodologique

Pour cette évaluation, nous nous basons sur six sources d'information distincte :

- Les informations issues de l'analyse documentaire ;
- Les données issues de l'analyse des données administratives disponibles ;
- Les informations collectées lors des entretiens semi-directifs réalisés avec les principales parties prenantes et entreprises bénéficiaires ;
- Les données et informations issues des enquêtes adressées, d'une part, aux bénéficiaires des aides à l'emploi et, d'autre part, aux entreprises, asbl et organismes publics bruxellois ;
- Les informations collectées lors du *focus group* avec les entreprises et Pôles emplois formations ;
- La consultation des principales parties prenantes et les priorités discutées lors du *workshop final*.

Ces différentes sources et méthodes sont décrites plus en détail ci-dessous.

L'analyse documentaire

Avant d'analyser les mesures, nous avons mené une analyse documentaire pour comprendre de manière détaillée le fonctionnement de chacune d'entre elles. Pour ce faire, nous avons donc eu recours aux descriptions de chacune des mesures, notamment au travers des textes légaux les cadrant, ainsi que les pages internet d'Actiris, et rapports et notes internes expliquant ces aides.

Nous avons également eu recours à l'analyse documentaire dans le cadre du benchmark réalisé avec les deux autres Régions ainsi que la France. Cette analyse s'est réalisée, en priorité, en ayant recours aux sites web du VDAB et du Forem, pour le Belgique, ainsi qu'à ceux de Pôle Emploi et du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, pour la France.

L'analyse de données administratives

Grâce à la collaboration avec Bruxelles Economie et Emploi, Actiris, view.brussels, l'ONSS, le Service Phare de la COCOF, la Fédération Wallonie Bruxelles, la Banque-Carrefour de la Sécurité sociale, nous avons récolté et analysé toutes les données administratives pertinentes disponibles pour chacune des mesures évaluées.

Les données concernaient :

- Le profil des individus bénéficiaires
- Le profil des entreprises, asbl, écoles, organisations publiques bénéficiaires
- Le profil des demandeurs d'emploi bruxellois
- Les données de réalisations et de résultats des mesures
- Le parcours professionnel des individus bénéficiaires et leurs conditions d'emploi
- Le coût des mesures.

Ces données ont été analysées sur la période d'évaluation et ces analyses sont présentées dans les figures qui étayent ce rapport.

Les entretiens semi-directifs

Au-delà de la compréhension « théorique » des mesures et de leur analyse par les chiffres, il était essentiel de rencontrer des parties prenantes clés de ces mesures afin de les comprendre plus finement.

Premièrement, nous avons réalisé des entretiens exploratoires afin de collecter les premières informations sur les différentes mesures. Ces entretiens visaient à aborder les mesures et données disponibles de manière transversale, ainsi que d'identifier les questions pertinentes à adresser pour les entretiens suivants. Ces entretiens se sont déroulés avec Actiris, et le Cabinet bruxellois de l'emploi.

Ensuite, nous avons réalisé un entretien approfondi avec la personne responsable de chacune des mesures. Huit entretiens approfondis ont donc été réalisés. Ces entretiens visaient à aborder dans le détail le fonctionnement de chaque mesure, les résultats atteints, les modifications mises en œuvre mises au cours du temps, les défis rencontrés, etc.

Enfin, nous avons réalisé des entretiens avec les parties prenantes clés, à savoir les organisations patronales et syndicale, et différents représentants sectoriels. Précisément, nous avons rencontré au cours de ces entretiens la FGTB, UCM, Bruxeo, BECI, hub.brussels, et, au cours d'un entretien groupé, les acteurs sectoriels Technicity.brussels, Constructity.brussels, Format BePro et la fédération Horeca Bruxelles. Ces entretiens ont, notamment, permis d'aborder la pertinence des mesures par rapport aux exigences du marché du travail bruxellois et aux spécificités sectorielles, la complémentarité des mesures entre elles, les possibilités d'amélioration des mesures, etc.

L'ensemble de ces entretiens a été réalisé dans un mode semi-directif sur base d'un guide d'entretien adapté à chaque entretien. Chaque entretien a duré environ 1h30.

Au total, dix-sept entretiens ont été conduits.

Les enquêtes auprès des bénéficiaires et entreprises

Afin de collecter les expériences et avis des bénéficiaires et entreprises des aides à l'emploi, nous avons développé un large dispositif d'enquête adressé à ces deux groupes.

Concernant l'enquête auprès des bénéficiaires, nous avons mis en place six enquêtes (pour les aides qui concernent les travailleurs). Ces enquêtes ont été lancées du 17 novembre au 5 décembre 2022. Le nombre de réponses collectées et les taux de réponse par enquête sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 7 : Taux de réponse à l'enquête bénéficiaire, par enquête

Enquête	Nombre de bénéficiaires contactés	Nombre de réponses collectées et traitées	Taux de réponse
activa.brussels	12 441	1 328	10,7%
phoenix.brussels	2 148	304	14,2%
Stage First	2 143	381	17,8%
Aide à l'emploi indépendant	883	161	18,2%
Prime alternance	305	38	12,5%
Programme de transition professionnelle	248	83	33,5%

Pour l'ensemble des enquêtes, si ce n'est pour la Prime alternance et le PTP qui sont des aides avec une petite population, au vu du taux de réponse, la marge d'erreur oscille entre 3% et 6%, faisant que les résultats présentés pour ces enquêtes sont donc globalement très fiables.

Au-delà de la taille de l'échantillon, nous avons également procédé à une vérification de la représentativité de l'échantillon de chaque aide par rapport à la population totale sur différents critères sociodémographiques.

Nous présentons ces éléments dans les tableaux ci-dessous. De manière globale (avec quelques exceptions[46]), l'échantillon de répondants s'est avéré représentatif de la population totale. Aucune repondération n'a donc dû être appliquée.

Tableau 8 : Représentativité des enquêtes en matière de sexe

Enquête	% femmes	
	Répondants	Population
activa.brussels	54,7%	48,8%
phoenix.brussels	55,3%	48,4%
Stage First	61,6%	47%
Aide à l'emploi indépendant	49,7%	51,2%
Prime alternance	36,8%	40,2%
Programme de transition professionnelle	86,7%	85,3%

Tableau 9 : Représentativité des enquêtes en matière d'âge

Enquête	% de moins de 25 ans		% de 25 à 40 ans (30 ans pour le Stage First)		% de 40 à 50 ans		% de plus de 50 ans	
	Répondants	Population	Répondants	Population	Répondants	Population	Répondants	Population
activa.brussels	9%	15,2%	46%	50,2%	26,1%	21,5%	18,9%	13%
phoenix.brussels	9,2%	30,7%	65,8%	51,3%	19,1%	13,4%	5,9%	4,6%
Stage First	73,8%	82,9%	26,2%	17,1%	/	/	/	/
Aide à l'emploi indépendant	8,1%	15,9%	62,7%	65,8%	19,9%	13,1%	9,3%	5,3%
Prime alternance	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.
Programme de transition professionnelle	2,4%	5,6%	36,1%	44,4%	37,3%	28,3%	24,1%	21,7%

[46] Occasionnellement, nous pouvons observer que l'échantillon est représenté de davantage de personnes de moins de 25 ans que la population totale.

Tableau 10 : Représentativité des enquêtes en matière d'origine

Enquête	% belges		% d'européens		% d'autres nationalités	
	Répondants	Population	Répondants	Population	Répondants	Population
activa.brussels	54,6%	58,8%	18,2%	18,3%	27,1%	22,9%
phoenix.brussels	51,8%	58,9%	26,4%	24,2%	21,8%	16,9%
Stage First	69,3%	72,3%	14%	16,7%	16,7%	11%
Aide à l'emploi indépendant	66,9%	72,5%	22,3%	19,2%	10,8%	8,3%
Prime alternance	66,7%	63,2%	26,7%	13,2%	6,7%	23,6%
Programme de transition professionnelle	78,8%	s.d.	9,1%	s.d.	12,1%	s.d.

Concernant l'enquête auprès des entreprises, nous avons mis en place une enquête unique. Cette enquête été lancées du 5 décembre 2022 au 9 janvier 2023. Le nombre de réponses collectées et les taux de réponse par type d'aide sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Comme nous pouvons l'observer, le taux de réponse est considérablement plus faible que pour les enquêtes adressées aux bénéficiaires. Malgré les relances réalisées, il a été difficile de dépasser un taux de réponse de 8,3%.

Tableau 11 : Taux de réponse à l'enquête entreprises, par aide évaluée

Enquête	Nombre de répondants validés et bénéficiaires en 2022	Population d'entreprises bénéficiaires en 2022	Taux de réponse
activa.brussels	160	4 636	3,5%
phoenix.brussels	43	643	6,7%
Prime Insertion	9	143	6,3%
Réduction 57+	10	4 041	0,2%
Stage First	22	265	8,3%
Prime Tuteur	45	549	8,2%
Total	219	5 848	3,7%

Nous avons également procédé à une vérification de la représentativité de l'échantillon d'entreprises pour chaque type d'aide utilisée par rapport à la population totale. Cette représentativité a été analysée sur les critères suivants : localisation, type d'entreprise, taille d'entreprise, et secteur d'activité.

Nous présentons ces éléments dans les tableaux ci-dessous. Comme nous pouvons l'observer, l'enquête a occasionnellement touché davantage d'entreprises d'un certain type ou actives dans un certain secteur par rapport à la population totale. Toutefois, l'écart étant généralement faible et aucune conclusion majeure dépendant d'un de ces paramètres, aucune repondération n'a été pratiquée.

Tableau 12 : Représentativité de l'enquête entreprise par aide, par Région de localisation

Aide	Région de Bruxelles-Capitale		Région flamande		Région flamande	
	Répondants	Population	Répondants	Population	Répondants	Population
activa.brussels	97%	88,1%	1,7%	5,8%	1,3%	6,1%
phoenix.brussels	94,7%	83,8%	2,7%	9,0%	2,7%	7,2%
Prime Insertion	93,8%	81,2%	0,0%	6,4%	6,3%	12,4%
Réduction 57+	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.
Stage First	100,0%	98,8%	0,0%	0,4%	0,0%	0,8%
Prime Tuteur	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.

Tableau 13 : Représentativité de l'enquête entreprise par aide, par type d'entreprise

Type		activa.brussels	phoenix.brussels	Prime Insertion	Réduction 57+	Stage First	Prime Tuteur
Société privée à but lucratif	Répondants	64,5%	64,2%	75%	73,7%	54,7%	64,7%
	Population	79,4%	75,6%	59,1%	s.d.	68,8%	77,1%
Indépendant ou personne physique	Répondants	4,3%	4,2%	0%	0%	6,7%	13,2%
	Population	4,2%	1,7%	1,8%	s.d.	3,6%	10,2%
Société privée à finalité sociale	Répondants	29,9%	30,8%	18,8%	21,1%	36%	19,1%
	Population	14,4%	20,7%	34,5%	s.d.	23,1%	10,7%
Organisation publique	Répondants	0,3%	0,0%	0%	0%	2,7%	2,9%
	Population	0,8%	1,0%	1,8%	s.d.	3,8%	1,6%
Société étrangère	Répondants	0,3%	0,0%	0%	0%	0%	0%
	Population	0,5%	0,6%	0,6%	s.d.	0%	0%
Autre	Répondants	0,7%	0,8%	6,3%	5,3%	0%	0%
	Population	0,6%	0,3%	2,1%	s.d.	0,6%	0,4%

Tableau 14 : Représentativité de l'enquête entreprise par aide, par taille d'entreprise

Type		activa.brussels	phoenix.brussels	Prime Insertion	Réduction 57+	Stage First	Prime Tuteur
Micro-entreprise	Répondants	64,2%	62,7%	50%	36,8%	70,4%	68,2%
	Population	69,9%	61,1%	35,3%	54,8%	68,3%	71,5%
Petite entreprise	Répondants	24,6%	22,9%	25%	42,1%	18,3%	25,8%
	Population	20,2%	24,5%	30,4%	31%	19,8%	19,4%
Moyenne entreprise	Répondants	8,2%	10,2%	18,8%	10,5%	8,5%	3%
	Population	5,5%	7,8%	17,5%	9,2%	5%	4,8%
Grande entreprise	Répondants	2,7%	4,2%	6,3%	10,5%	1,4%	1,5%
	Population	2,9%	4,3%	7,8%	3,9%	3,5%	2,7%
Très grande entreprise	Répondants	0,3%	0%	0%	0%	1,4%	1,5%
	Population	1,5%	2,3%	9,1%	1,1%	3,4%	1,7%

Tableau 15 : Représentativité de l'enquête entreprise par aide, par secteur d'activité

Type		activa.brussels	phoenix.brussels	Prime Insertion	Réduction 57+	Stage First	Prime Tuteur
A Agriculture, Sylviculture et Pêche	Répondants	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Population	0,1%	0,1%	0%	0,1%	0,4%	0%
C Industrie manufacturière	Répondants	3,3%	2,5%	6,3%	5,3%	2,7%	5,9%
	Population	2,2%	3,5%	4,6%	5%	4,4%	5,2%
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	Répondants	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Population	0,1%	0,8%	0,2%	0,1%	0,2%	0%
E. Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	Répondants	0,3%	0%	0%	0%	0%	0%
	Population	0,5%	1%	0%	0,2%	0,1%	0%
F. Construction	Répondants	5,3%	5,8%	0%	0%	4%	22,1%
	Population	4,3%	3,5%	4,3%	5,9%	2,7%	14,9%
G. Commerce, réparation d'automobiles et motocycles	Répondants	16,5%	16,7%	31,3%	15,8%	21,3%	17,6%
	Population	21,5%	21,8%	15,8%	21,6%	21,3%	21%
H. Transports et entreposage	Répondants	3,3%	5%	6,3%	10,5%	0%	1,5%
	Population	6,7%	6,6%	2,3%	4,8%	1,3%	0,5%
I. Hébergement et restauration	Répondants	10,9%	11,7%	6,3%	15,8%	8%	7,4%
	Population	11%	19,4%	9,6%	9,6%	16,5%	10%
J. Information et communication	Répondants	5%	5%	0%	5,3%	1,3%	0%
	Population	2,4%	4,1%	4,6%	3%	3,7%	2,3%
K. Activités financières et d'assurance	Répondants	1,3%	0,8%	0%	0%	2,7%	1,5%
	Population	0,8%	0,9%	4,6%	5,2%	1,3%	0,9%
L. Activités immobilières	Répondants	1,3%	1,7%	6,3%	0%	2,7%	0%
	Population	1,3%	1%	1,8%	8,9%	2,7%	6,2%
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	Répondants	7,3%	5%	12,5%	15,8%	6,7%	7,4%
	Population	3,5%	5,8%	6,2%	9,2%	5,7%	7,9%
N. Activités de services administratifs et de soutien	Répondants	9,6%	9,2%	0%	5,3%	5,3%	2,9%
	Population	15,5%	8,3%	3,9%	9,8%	5,8%	2,9%

O. Administration publique	Répondants	0,7%	0,8%	6,3%	0%	1,3%	1,5%
	Population	2,5%	0,8%	1,6%	0,8%	3,2%	0,9%
P. Enseignement	Répondants	4,6%	5%	0%	0%	5,3%	1,5%
	Population	7,1%	2%	4,3%	3,5%	5,5%	1%
Q. Santé humaine et action sociale	Répondants	13,2%	12,5%	12,5%	0%	14,7%	14,7%
	Population	14,8%	9,8%	22,4%	0,7%	12,7%	10,4%
R. Arts, spectacles et activités récréatives	Répondants	7,3%	7,5%	0%	0%	8%	8,8%
	Population	1,7%	6,4%	3,2%	2,3%	4,5%	3,2%
S. Autres activités de services	Répondants	10,2%	10,8%	12,5%	26,3%	16%	7,4%
	Population	3,9%	4,3%	10,7%	6,9%	8,2%	12,7%
T. Activités des ménages en tant qu'employeurs, activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs des biens et service pour usage propre	Répondants	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Population	0,2%	0%	0%	3,3%	0%	0%

Le *focus group* avec les entreprises

Afin de complémenter les informations reçues par les différents canaux activés au cours de l'évaluation (et présentés dans cette annexe), nous avons réalisé un *focus group* de 2h avec environ 10 entreprises bruxelloises. Ces entreprises ont été invitées sur base de leur intérêt communiqué dans l'enquête destinée aux entreprises.

Ce *focus group* a permis d'aborder, d'abord, les points forts des aides actuelles, c'est-à-dire ce fonctionne bien. Ensuite, nous avons identifié les dysfonctionnements des aides à l'emploi. Enfin, le *focus group* a permis de collecter l'avis des entreprises sur ce qui devait être créé en matière d'aide.

Ce *focus group* a contribué au développement et l'affinement des recommandations issues de notre évaluation.

Le *workshop* final avec les principales parties prenantes

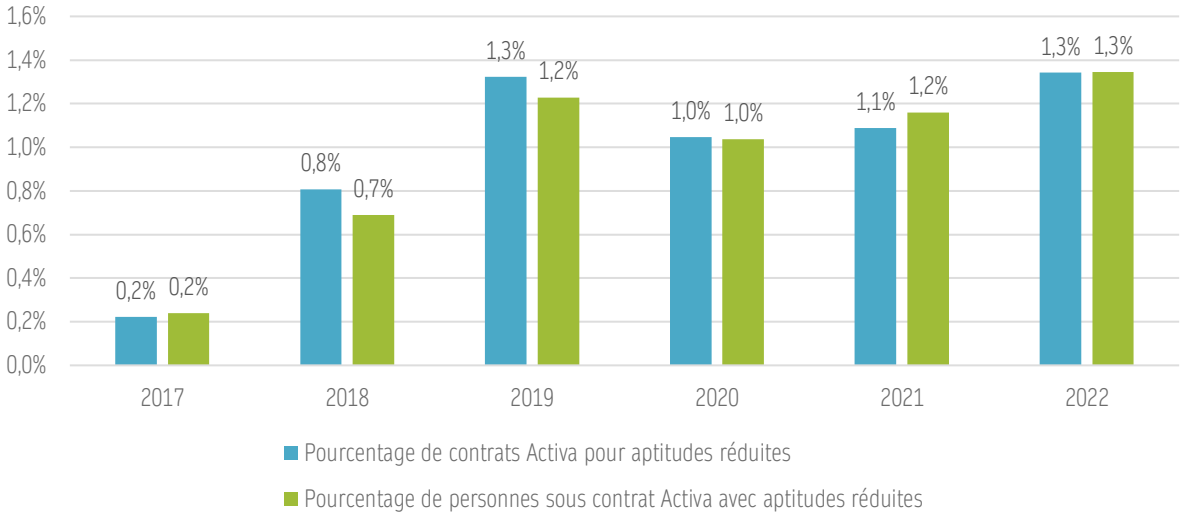
À la fin de l'évaluation, un *workshop* final a été organisé avec les syndicats et les représentants des fédérations des entreprises du secteur ainsi que l'administration et le Cabinet de tutelle des aides à l'emploi. Le but étant de présenter les constats majeurs de l'évaluation et d'aborder, avec ces parties prenantes, les éléments de surprise ainsi que les priorités à mettre en place en réponse à ces constats.

Ces échanges participent à l'élaboration des recommandations qui découlent de l'évaluation.

A.2 / Tableaux et figures supplémentaires

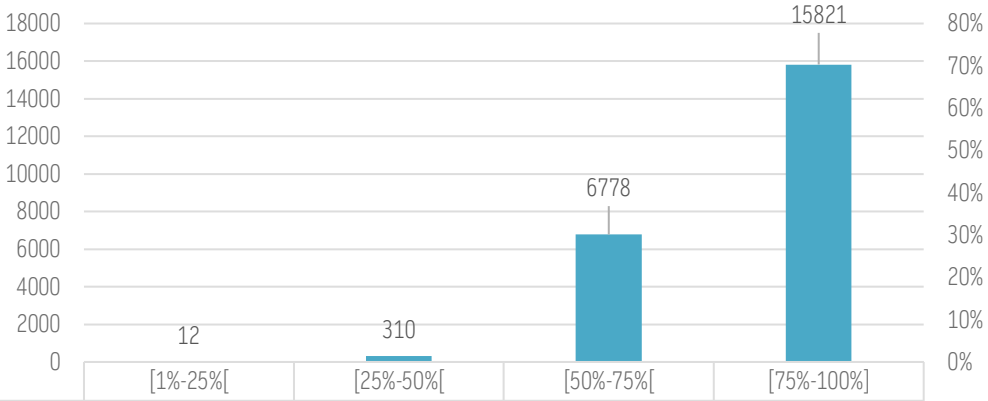
2.1 Utilisation et bénéficiaires des différentes mesures à l'emploi

Figure 117 : Evolution du nombre de (personnes sous) contrats activa.brussels aptitudes réduites



Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

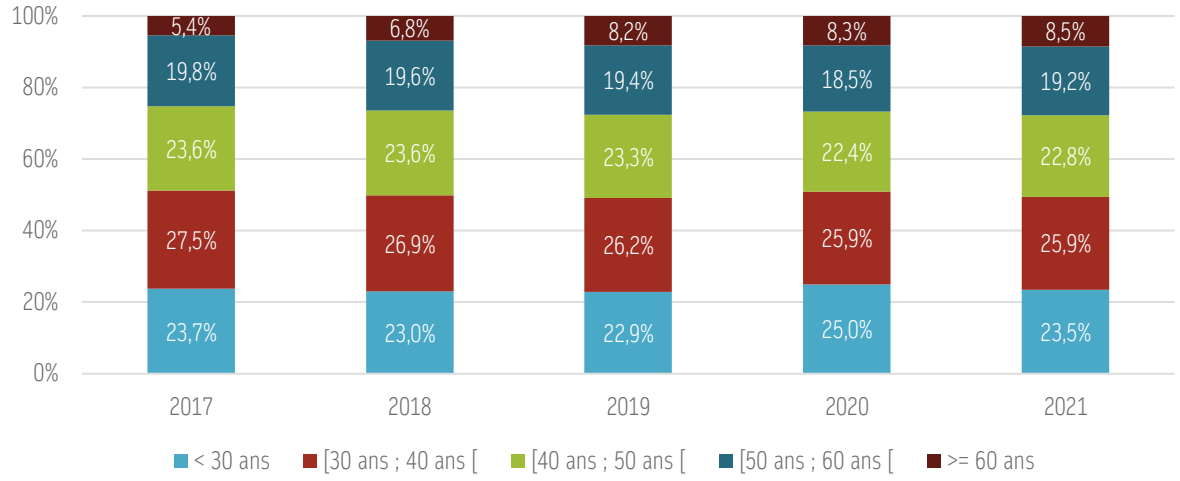
Figure 118 : Evolution du nombre de contrats activa.brussels selon le temps de travail



	[1%-25%[	[25%-50%[	[50%-75%[	[75%-100%]
Nombre de primes Activa	12	310	6778	15821
% des primes Activa	0,1%	1,4%	29,6%	69,0%

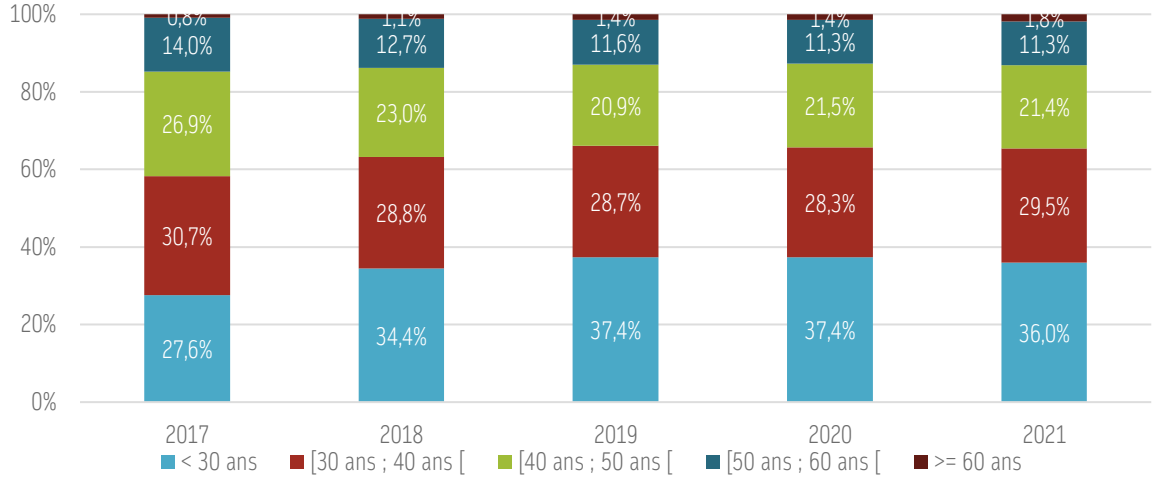
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

Figure 119 : Evolution de l'âge des DEI inscrits auprès d'Actiris



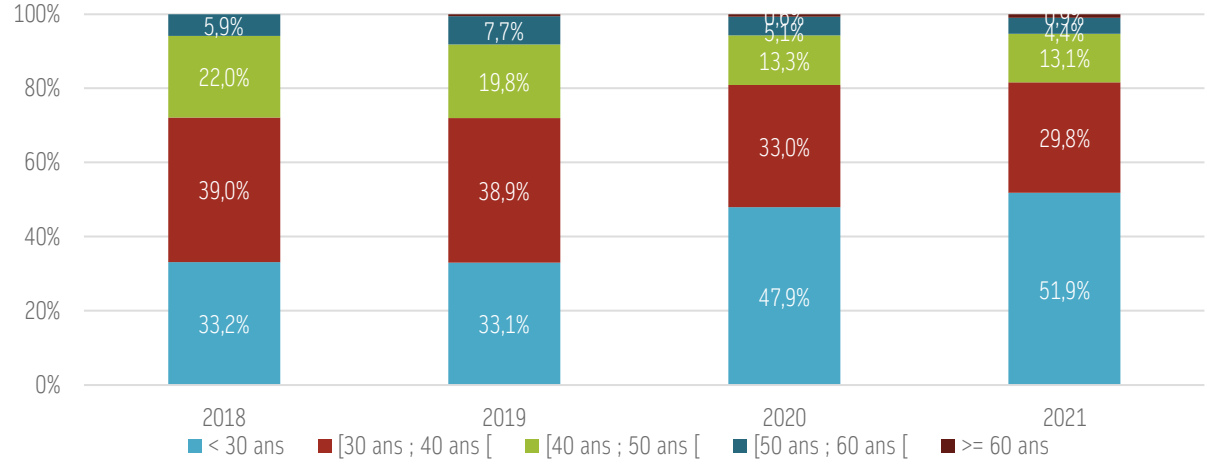
Source : IDEA Consult sur base des données de View.brussels

Figure 120 : Evolution de l'âge des bénéficiaires activa.brussels



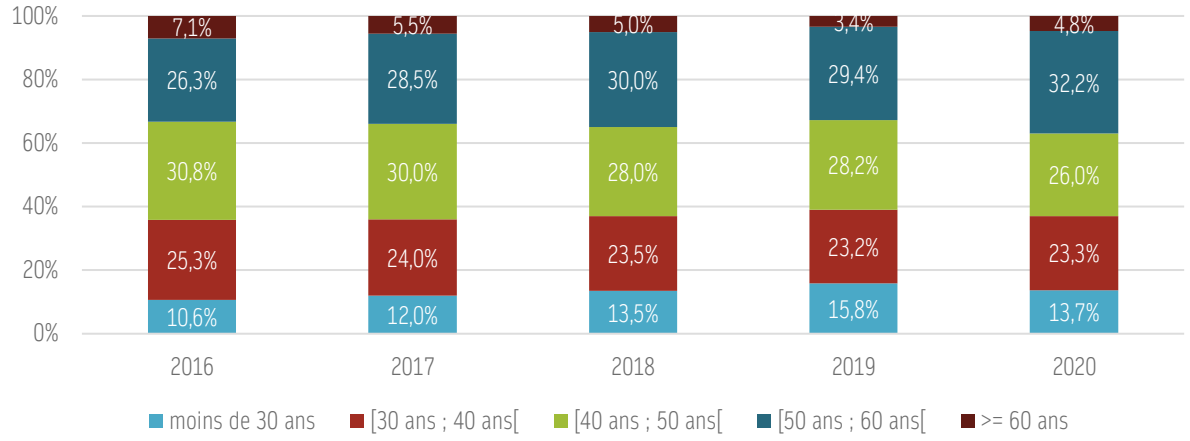
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

Figure 121 : Evolution de l'âge des bénéficiaires de l'aide à l'emploi indépendant



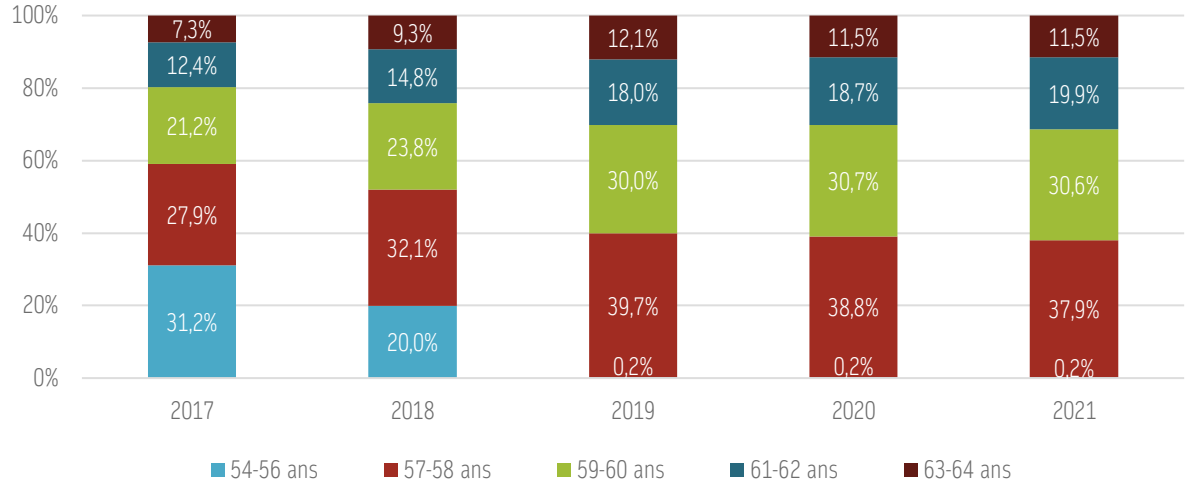
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

Figure 122 : Evolution de l'âge des bénéficiaires de la prime d'insertion



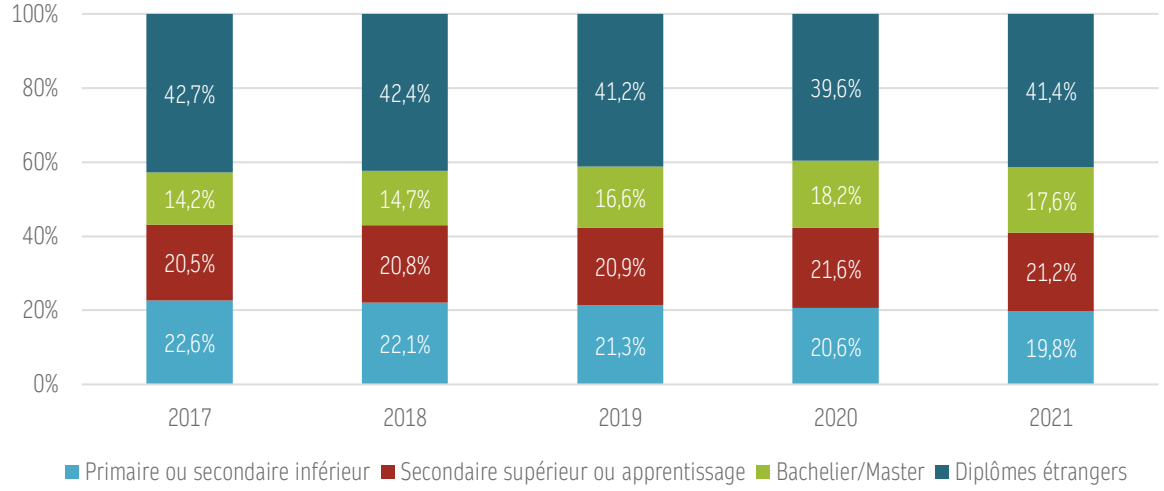
Source : IDEA Consult sur base des données du Phare

Figure 123 : Evolution de l'âge des bénéficiaires de la réduction 57+



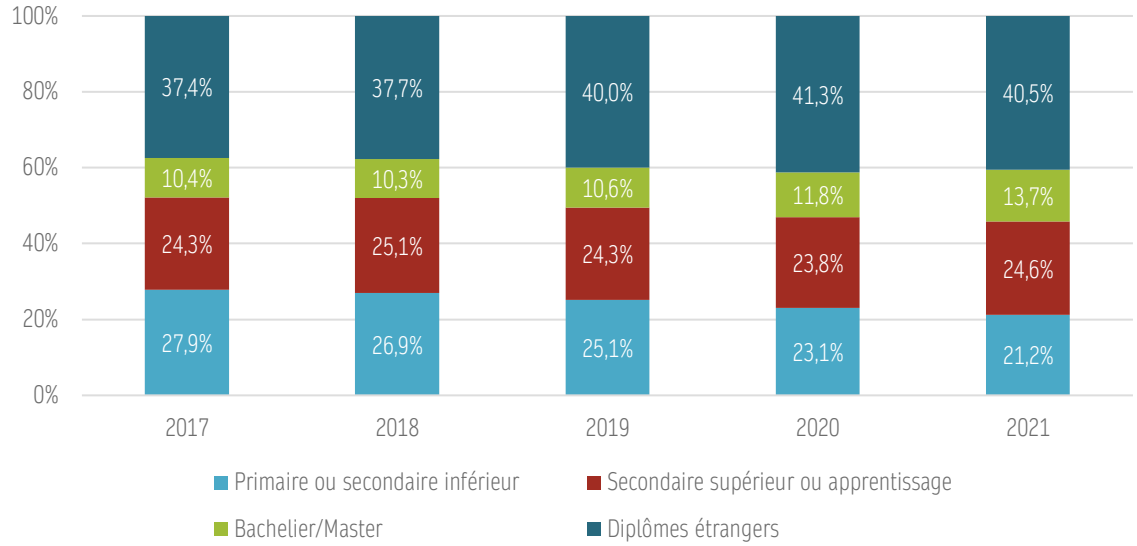
Source : IDEA Consult sur base des données de l'ONSS

Figure 124 : Evolution du niveau d'études des DEI inscrits auprès d'Actiris



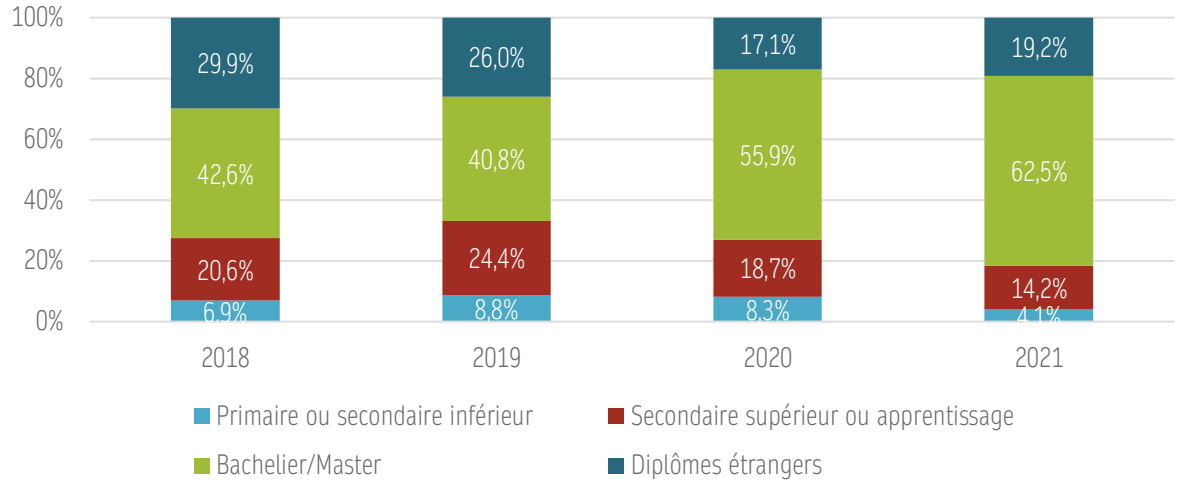
Source : IDEA Consult sur base des données de View.brussels

Figure 125 : Evolution du niveau d'études des bénéficiaires activa.brussels



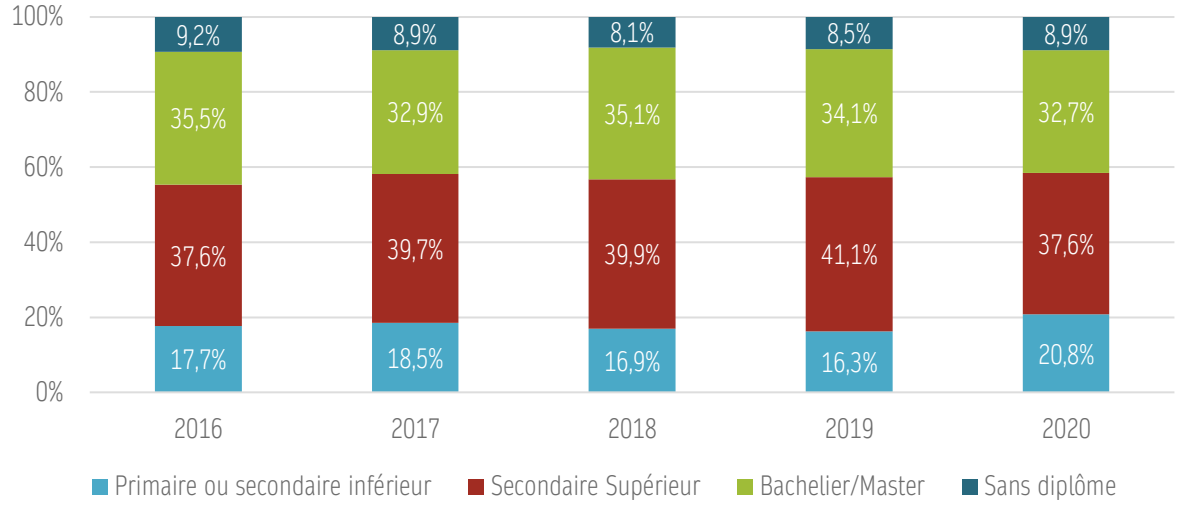
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

Figure 126 : Evolution du niveau d'études des bénéficiaires de l'aide à l'emploi indépendant



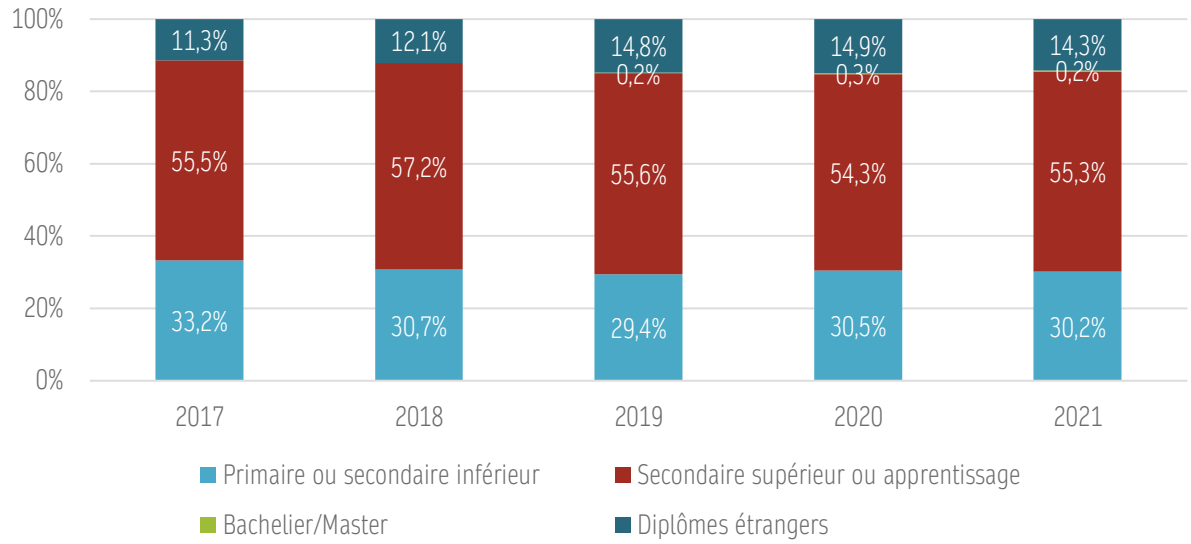
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

Figure 127 : Evolution du niveau d'études des bénéficiaires de la prime d'insertion



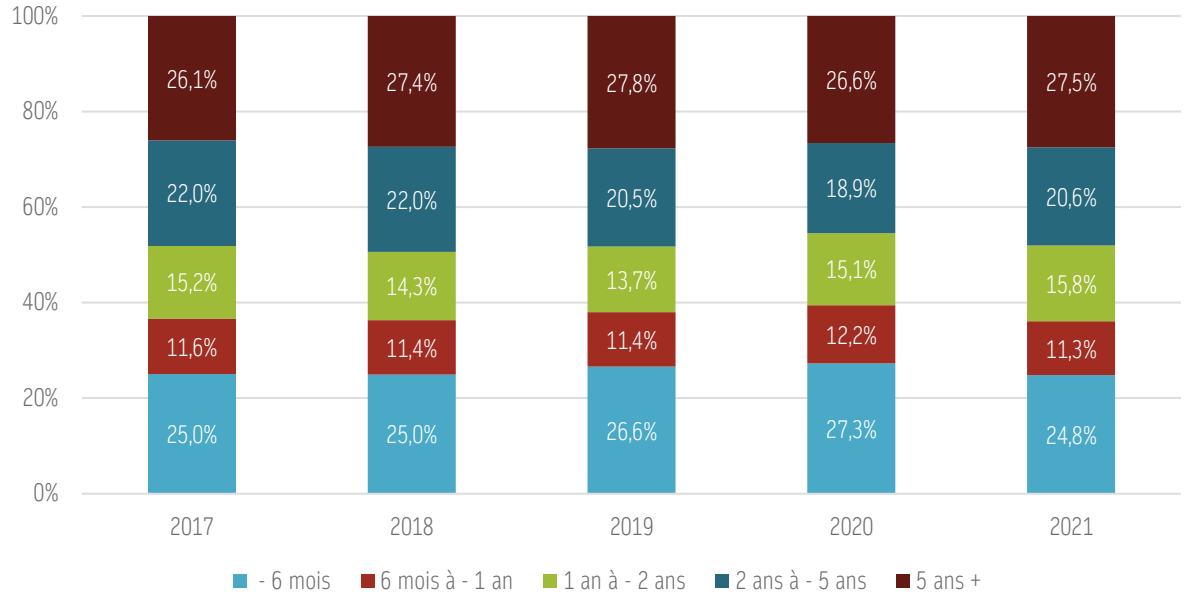
Source : IDEA Consult sur base des données du Phare

Figure 128 : Evolution du niveau d'études des bénéficiaires du stage First



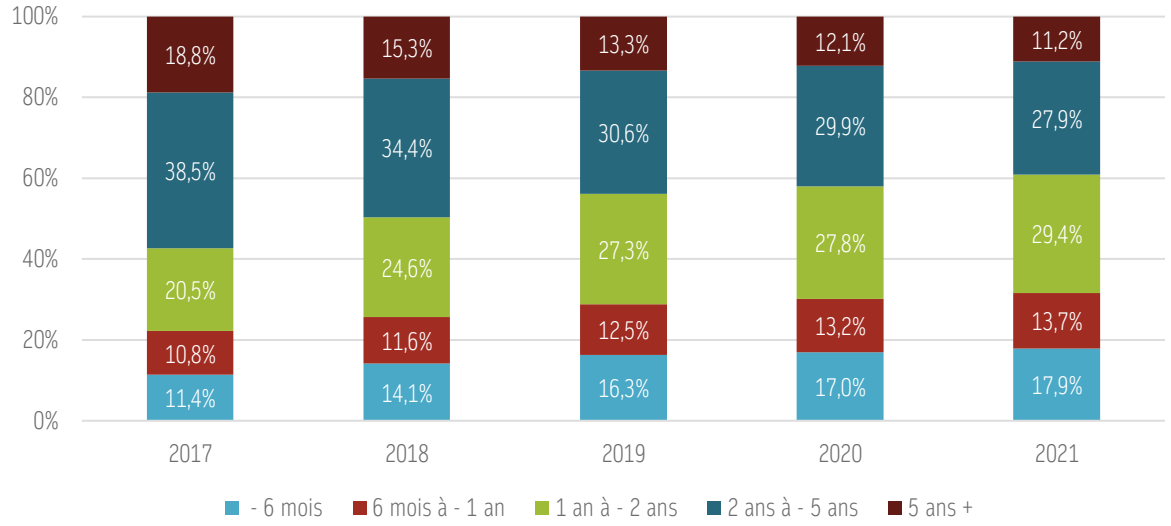
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

Figure 129 : Evolution de la durée d'inactivité des DEI inscrits auprès d'Actiris



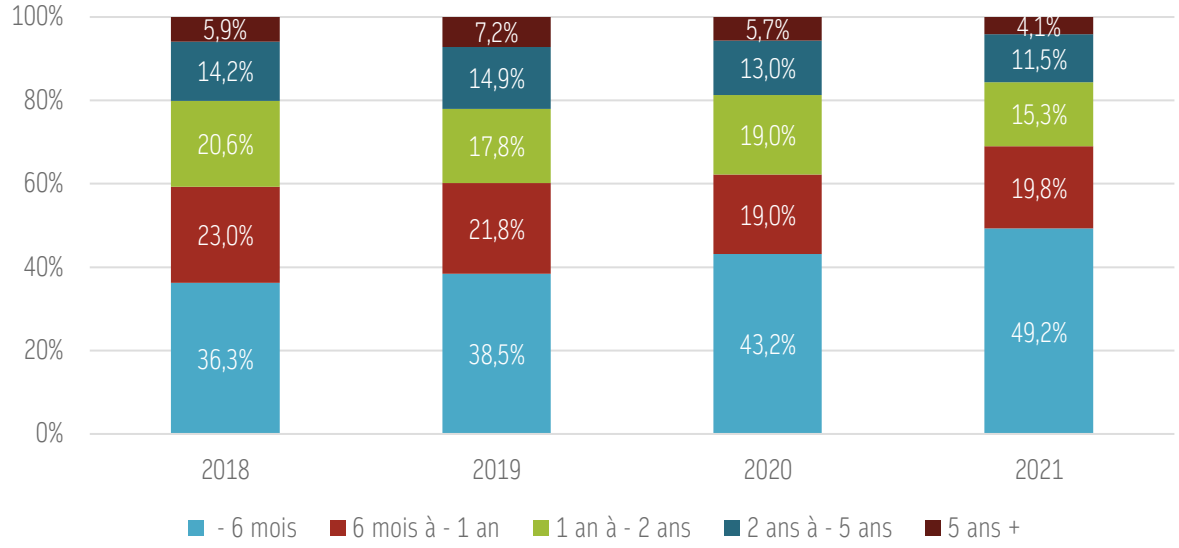
Source : IDEA Consult sur base des données de View.brussels

Figure 130 : Evolution de la durée d'inactivité des bénéficiaires d'un activa.brussels



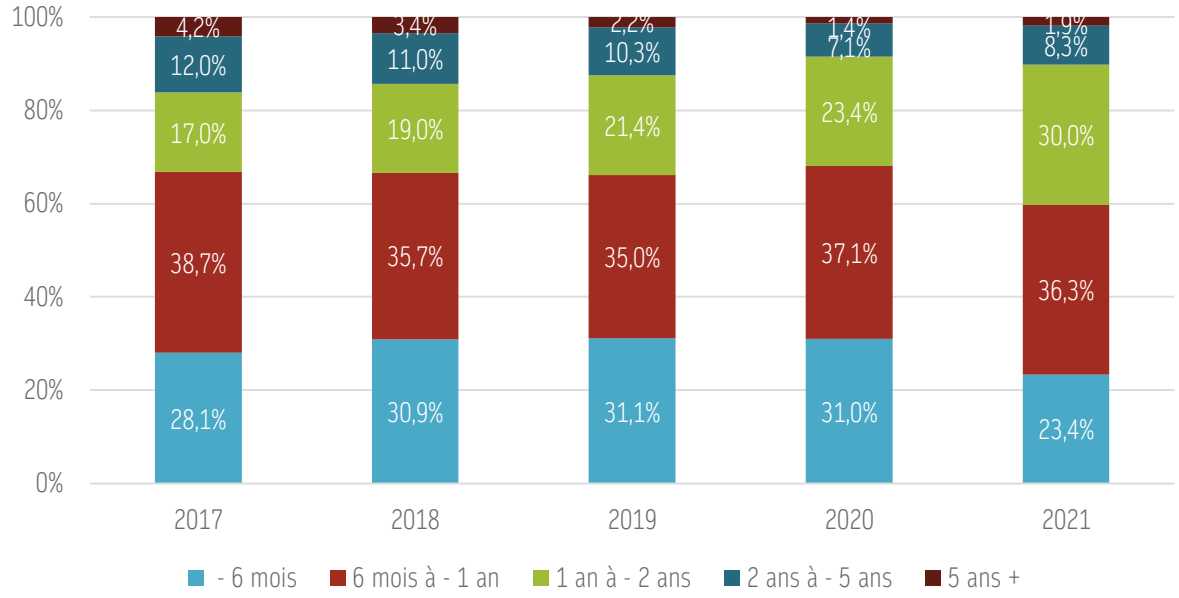
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

Figure 131 : Evolution de la durée d'inactivité des bénéficiaires de l'aide à l'emploi indépendant



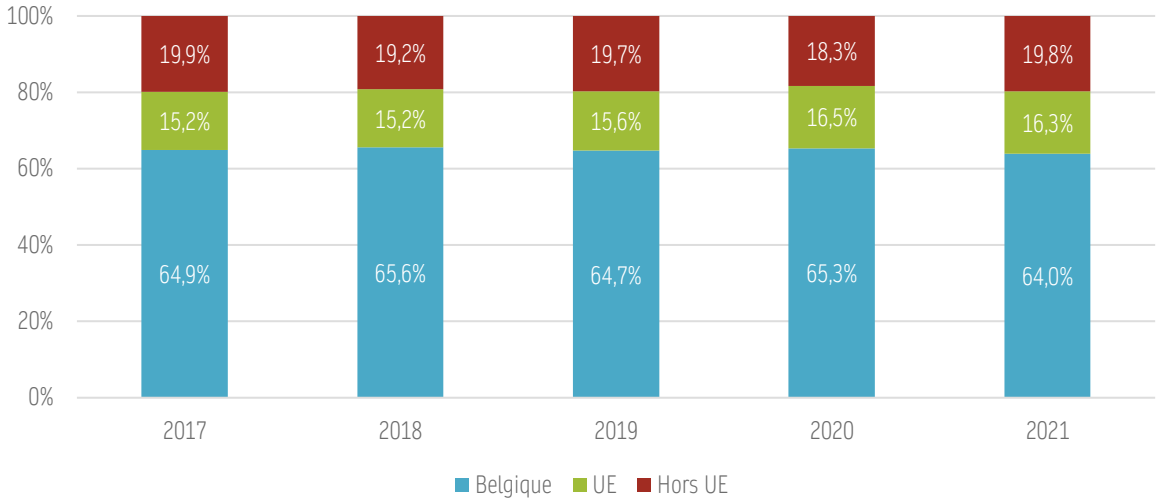
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

Figure 132 : Evolution de la durée d'inactivité des bénéficiaires d'un Stage First



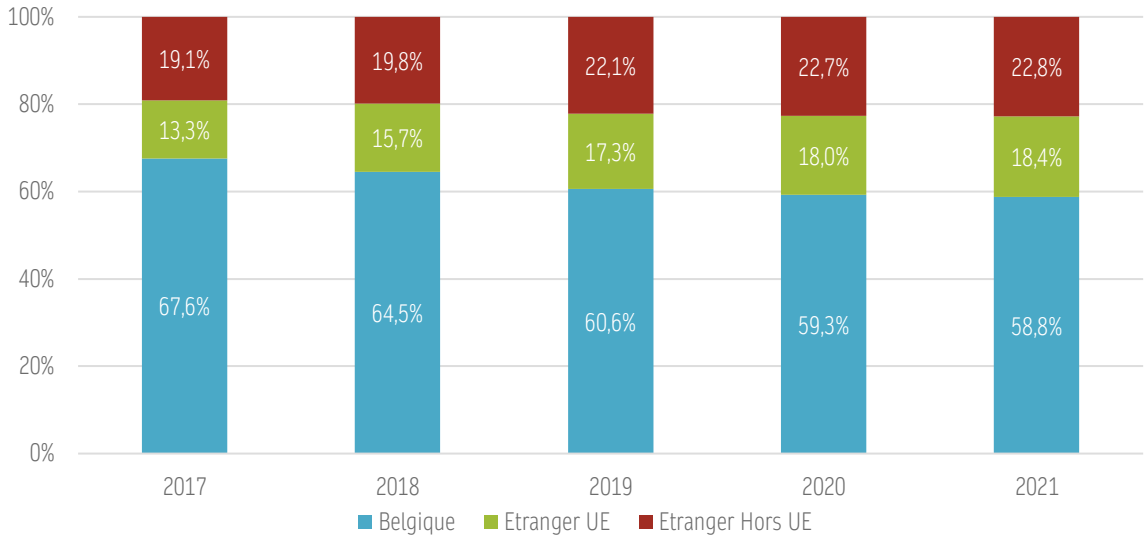
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

Figure 133 : Evolution de la nationalité des DEI inscrits auprès d'Actiris



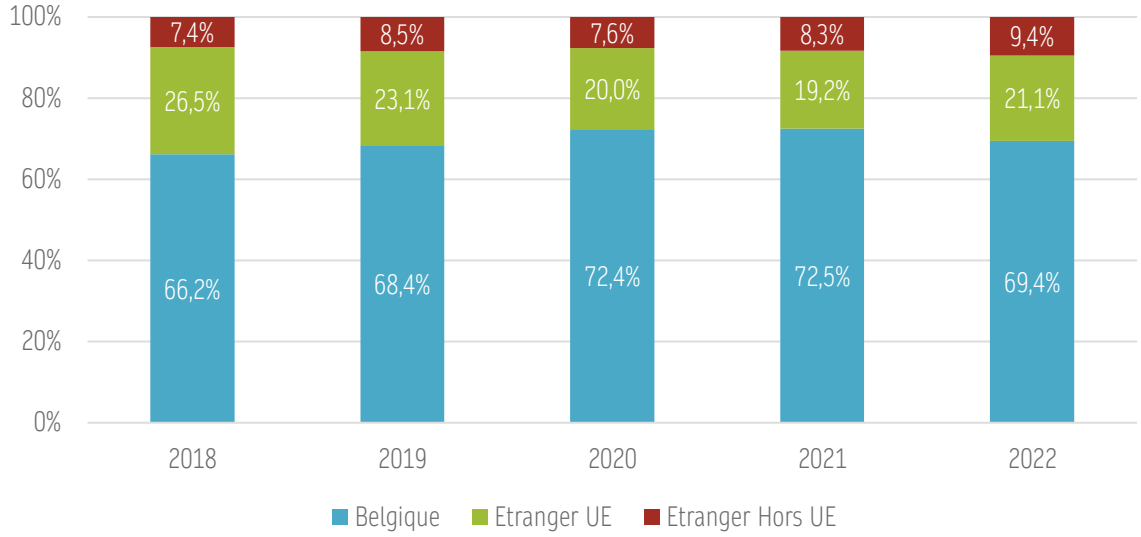
Source : IDEA Consult sur base des données de View.brussels

Figure 134 : Evolution de la nationalité des bénéficiaires activa.brussels



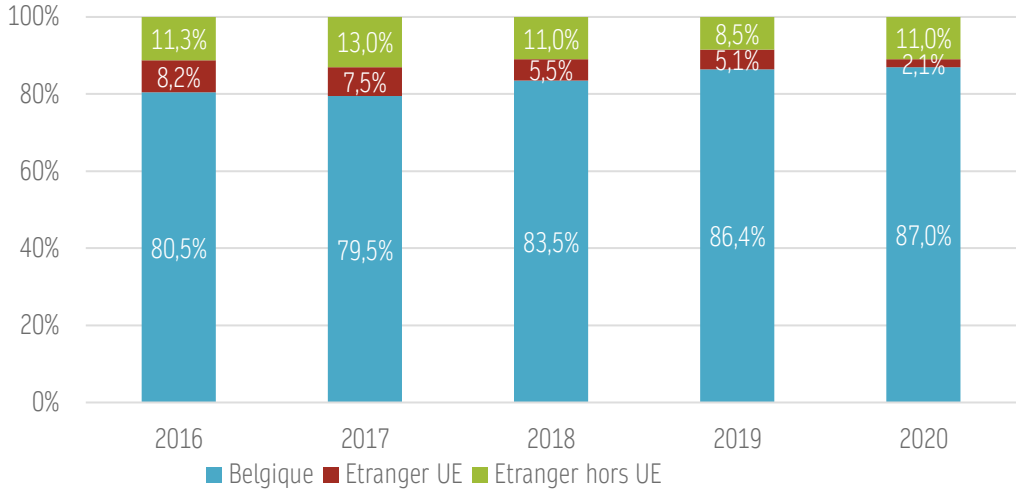
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

Figure 135 : Evolution de la nationalité des bénéficiaires de l'aide à l'emploi indépendant



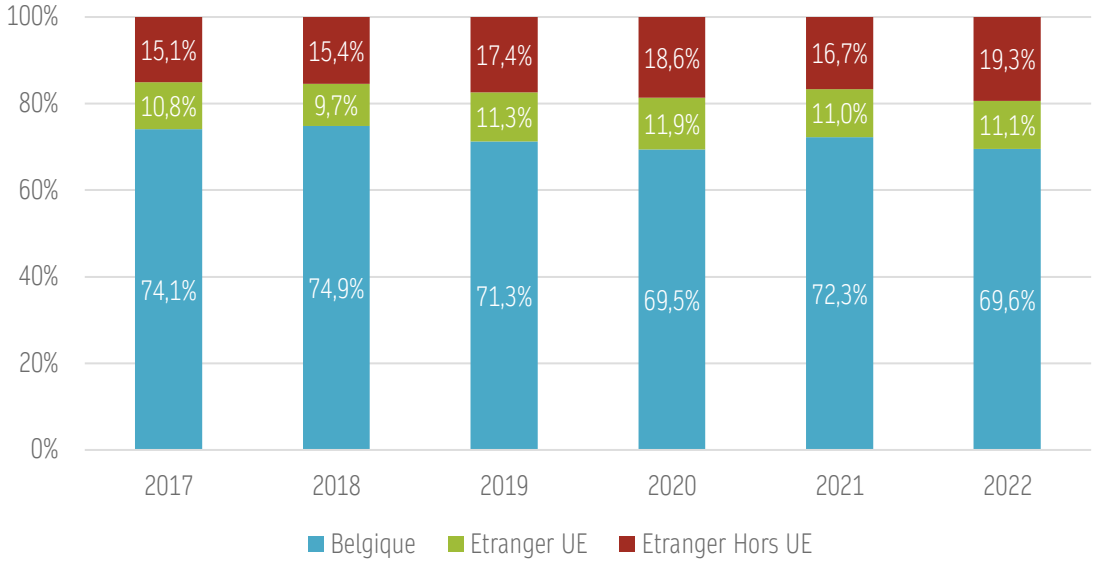
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

Figure 136 : Evolution de la nationalité des bénéficiaires de la prime d'insertion



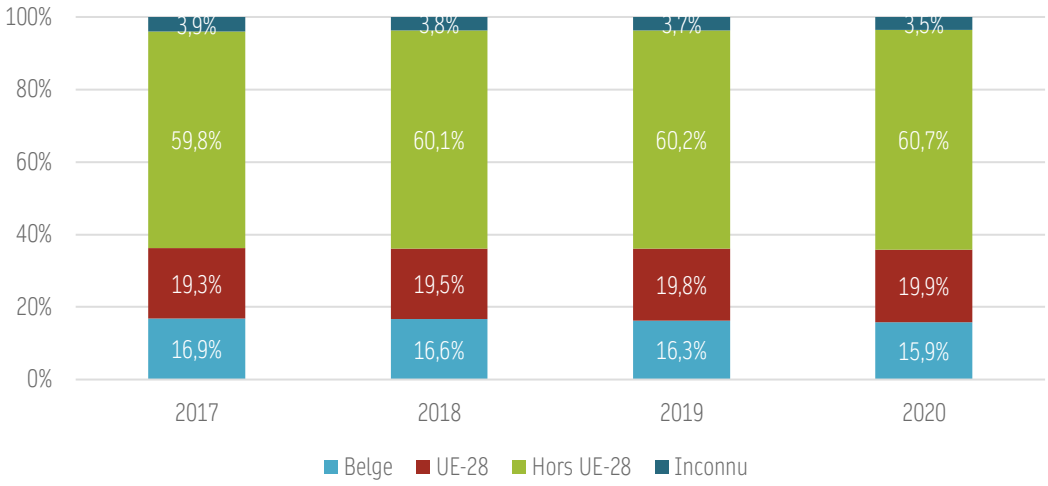
Source : IDEA Consult sur base des données du Phare

Figure 137 : Evolution de la nationalité des bénéficiaires du stage First



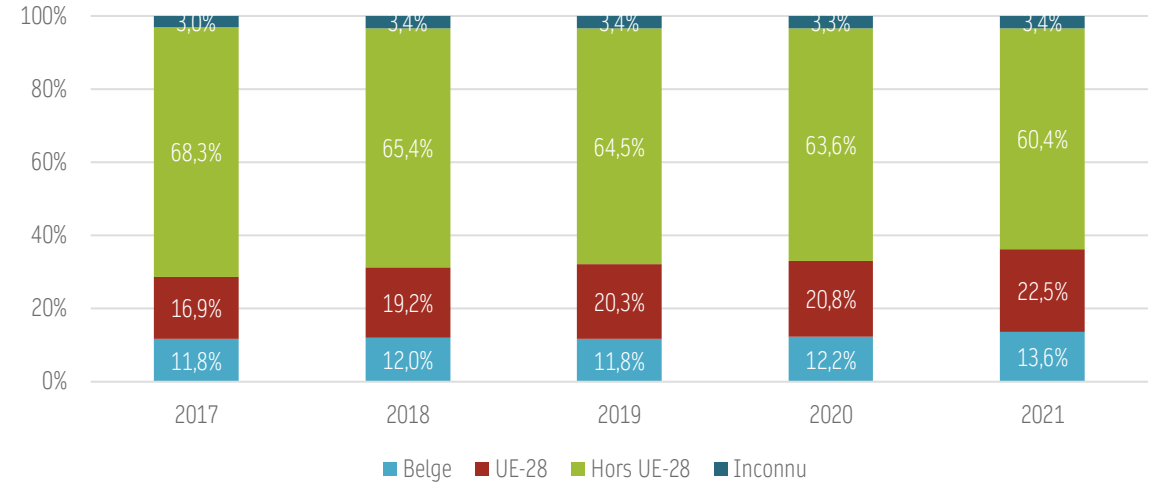
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

Figure 138 : Evolution de l'origine des DEI inscrits auprès d'Actiris



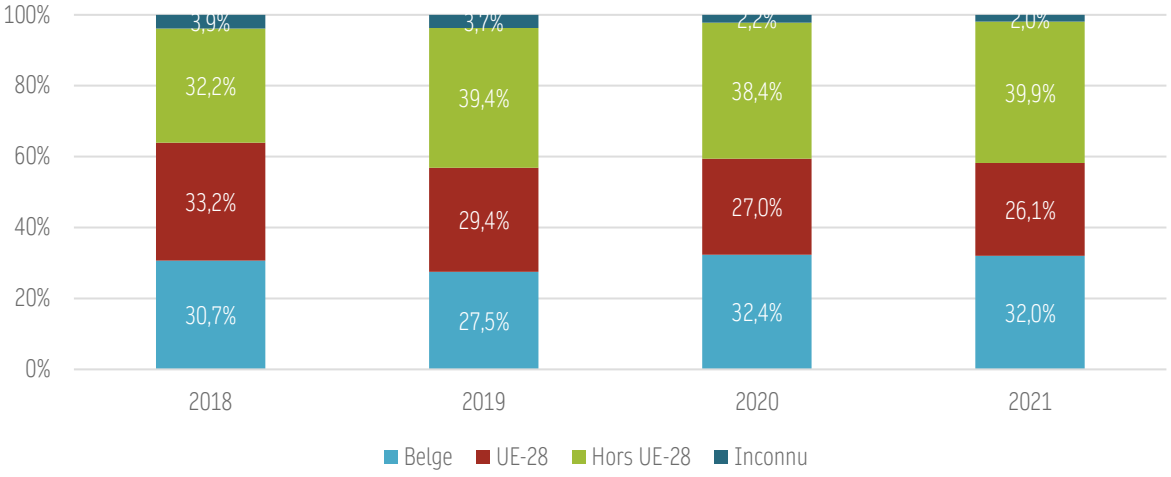
Source : IDEA Consult sur base des données de la BCSS

Figure 139 : Evolution de l'origine des bénéficiaires d'Aciva.brussels



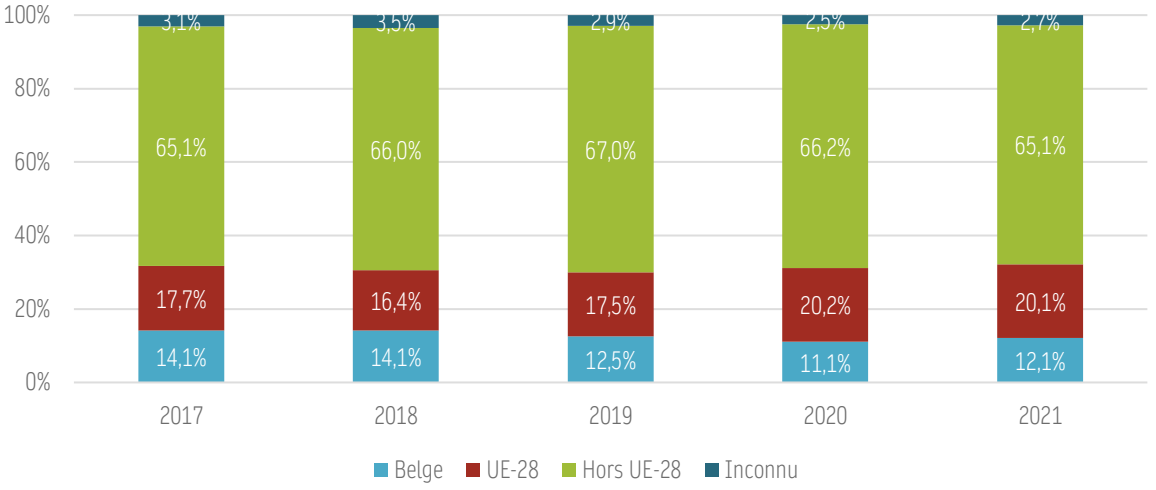
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de la BCSS

Figure 140 : Evolution de l'origine des bénéficiaires de la prime Indépendant



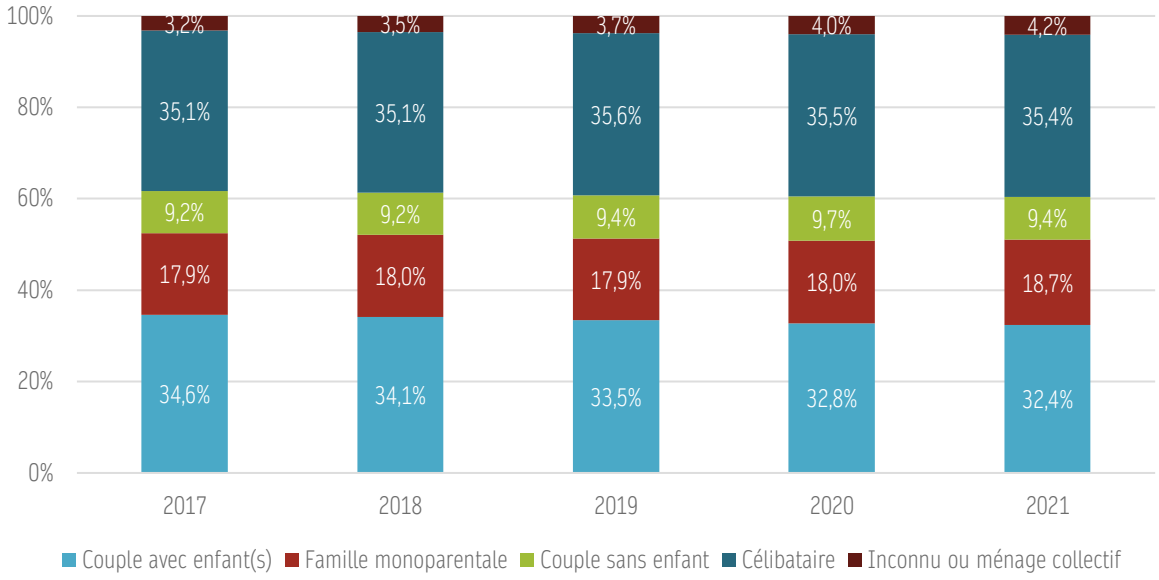
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de la BCSS

Figure 141 : Evolution de l'origine des bénéficiaires d'un Stage First



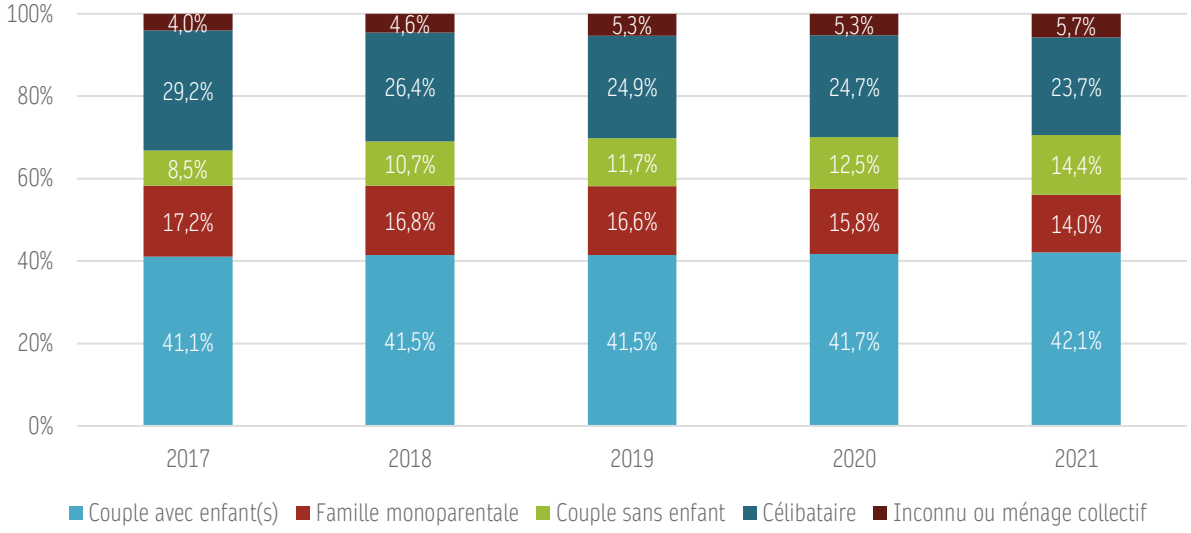
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de la BCSS

Figure 142 : Evolution de la situation familiale des DEI inscrits auprès d'Actiris



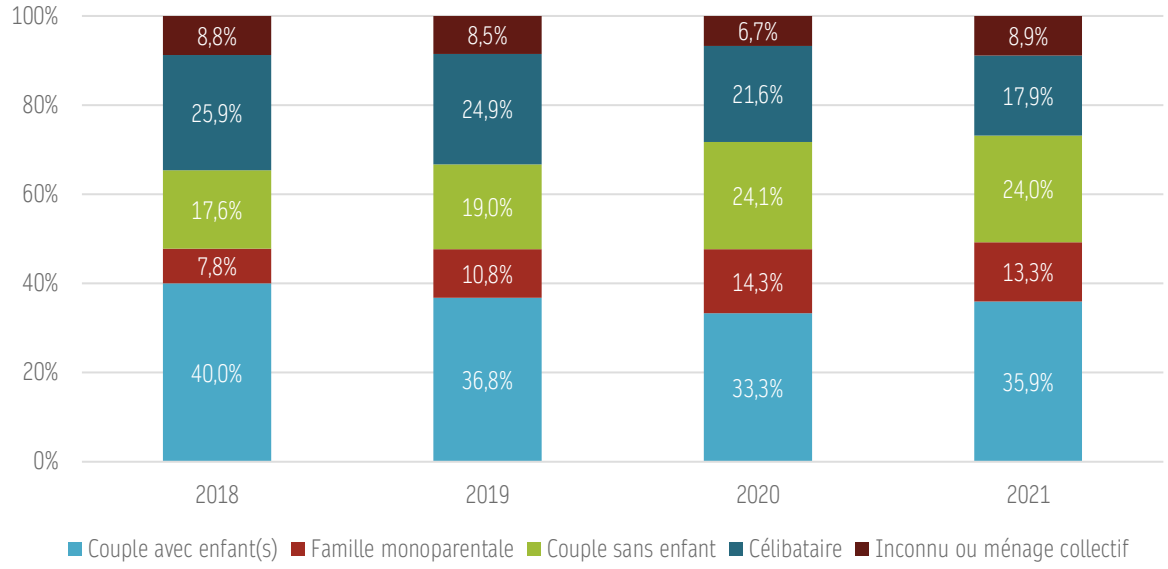
Source : IDEA Consult sur base des données de la BCSS

Figure 143 : Evolution de la situation familiale des bénéficiaires d'un activa.brussels



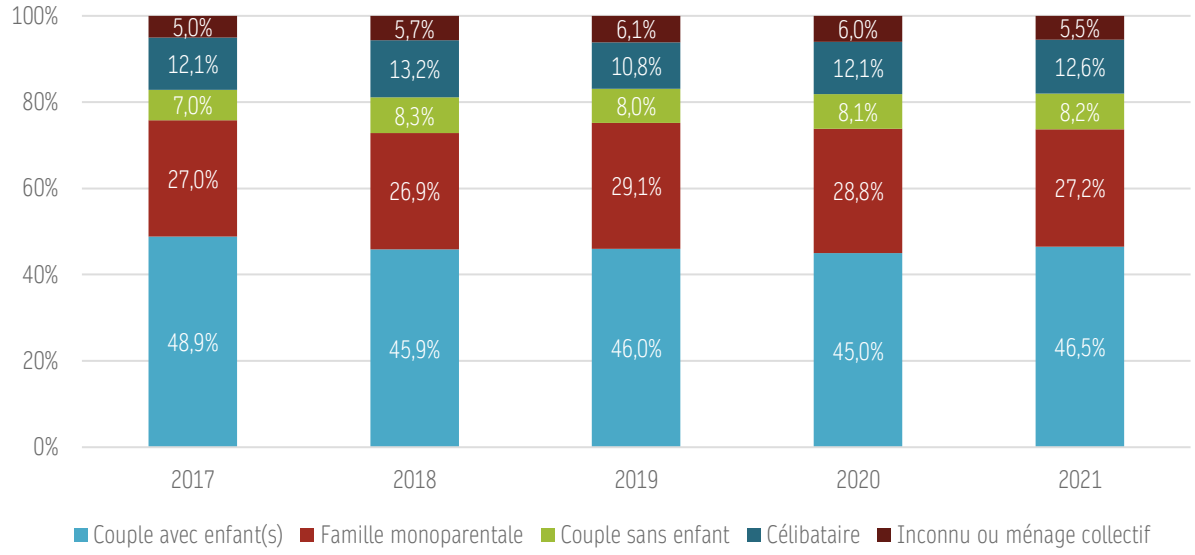
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de la BCSS

Figure 144 : Evolution de la situation familiale des bénéficiaires d'une prime Indépendant



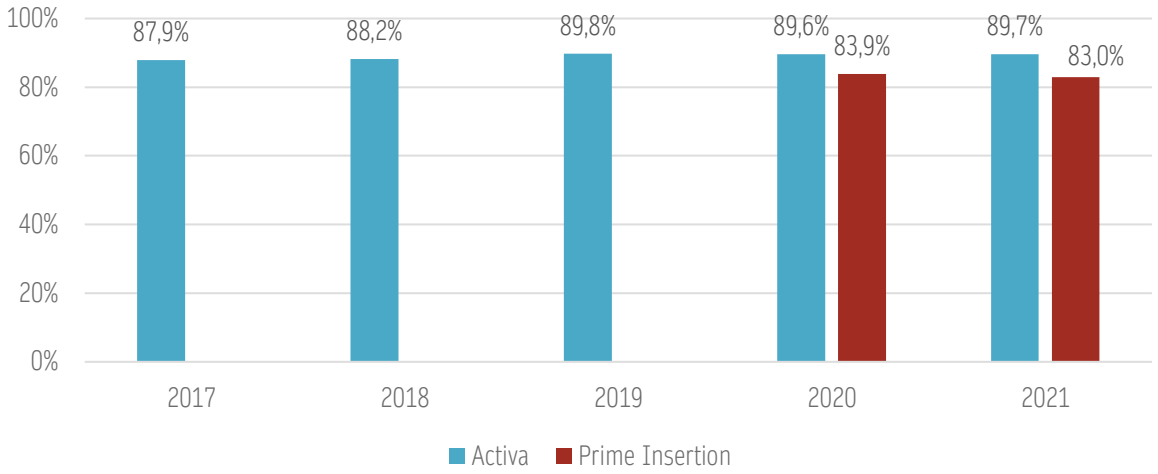
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de la BCSS

Figure 145 : Evolution de la situation familiale des bénéficiaires d'un Stage First



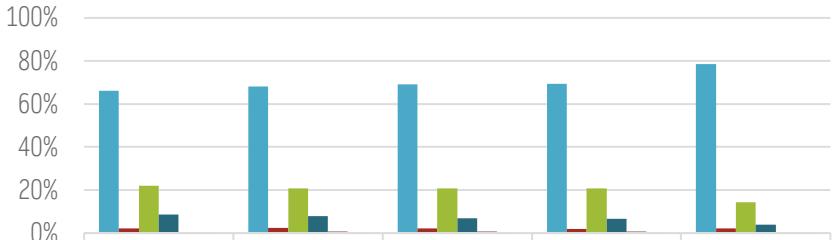
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de la BCSS

Figure 146 : Evolution du pourcentage d'entreprises bruxelloises parmi les entreprises bénéficiaires des mesures à l'emploi



Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et du Phare

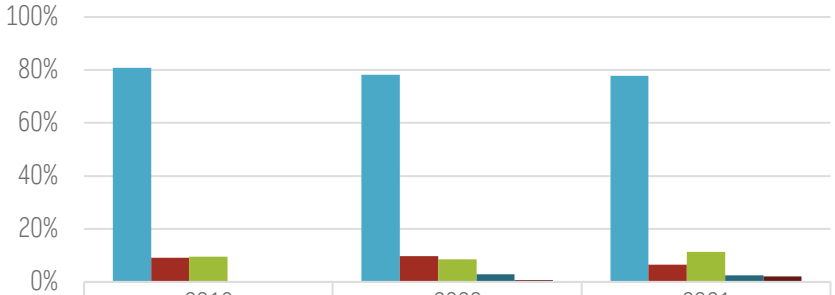
Figure 147 : Evolution du pourcentage de contrats activa.brussels financés par an et par type d'entreprises bruxelloises



	2017	2018	2019	2020	2021
Société privée à but lucratif	66,2%	68,0%	69,0%	69,4%	78,6%
Indépendant ou personne physique	2,1%	2,3%	2,1%	2,0%	2,1%
Société privée à finalité sociale	22,1%	20,7%	20,9%	20,8%	14,4%
Organisation publique	8,7%	7,8%	6,9%	6,8%	3,9%
Société étrangère	0,5%	0,7%	0,7%	0,6%	0,5%
Autre	0,4%	0,5%	0,4%	0,5%	0,5%

Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

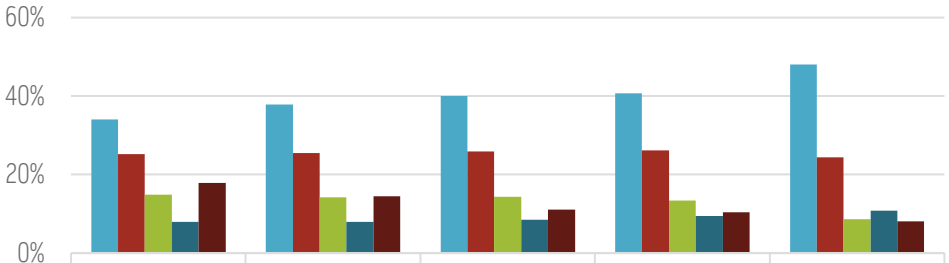
Figure 148 : Evolution du pourcentage de Tuteurs financés par an et par types d'entreprises bruxelloises



	2019	2020	2021
Société privée à but lucratif	80,9%	78,3%	77,7%
Indépendant ou personne physique	9,1%	9,7%	6,4%
Société privée à finalité sociale	9,6%	8,5%	11,3%
Organisation publique	0,3%	2,9%	2,4%
Autre	0,3%	0,6%	2,1%

Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

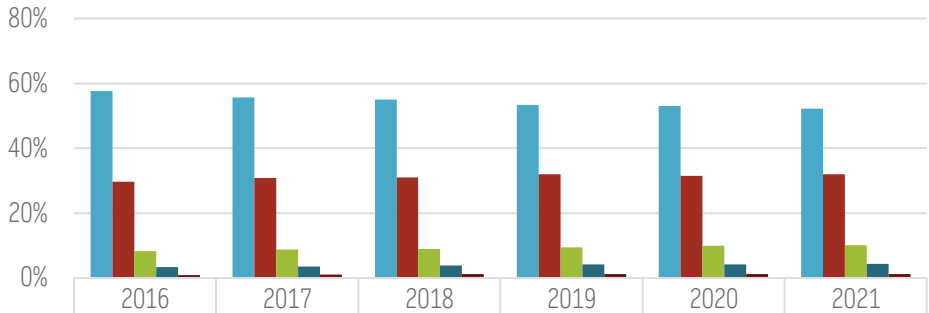
Figure 149 : Evolution du pourcentage de contrats activa.brussels financés par an et par taille d'entreprises bruxelloises



	2017	2018	2019	2020	2021
Micro-Entreprise	34,0%	37,9%	40,1%	40,7%	48,1%
Petite entreprise	25,2%	25,5%	25,9%	26,1%	24,3%
Moyenne entreprise	14,9%	14,1%	14,4%	13,4%	8,7%
Grande entreprise	7,9%	8,0%	8,6%	9,4%	10,8%
Trés grande entreprise	17,9%	14,5%	11,0%	10,4%	8,1%

Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

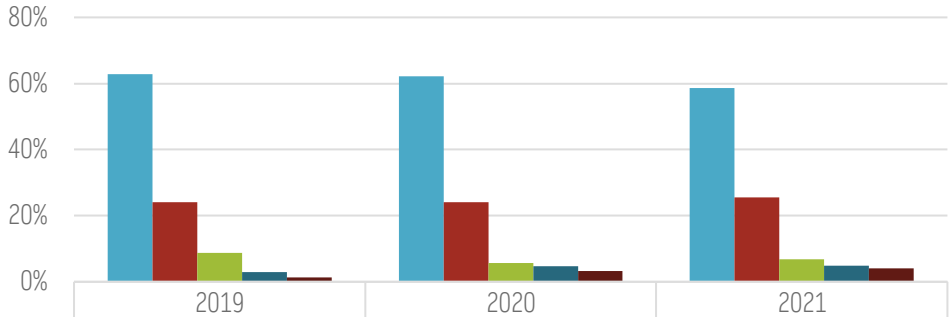
Figure 150 : Evolution du pourcentage d'entreprises bruxelloises bénéficiaires de la réduction 57+ selon leur taille



	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Micro-Entreprise	57,7%	55,7%	55,0%	53,3%	53,1%	52,3%
Petite entreprise	29,6%	30,9%	31,0%	31,9%	31,4%	31,9%
Moyenne entreprise	8,3%	8,8%	9,0%	9,4%	10,0%	10,1%
Grande entreprise	3,4%	3,6%	3,8%	4,1%	4,2%	4,4%
Trés grande entreprise	1,0%	1,0%	1,2%	1,2%	1,3%	1,3%

Source : IDEA Consult sur base des données de l'ONSS

Figure 151 : Evolution du pourcentage de Tuteurs financés par an et par taille d'entreprises bruxelloises

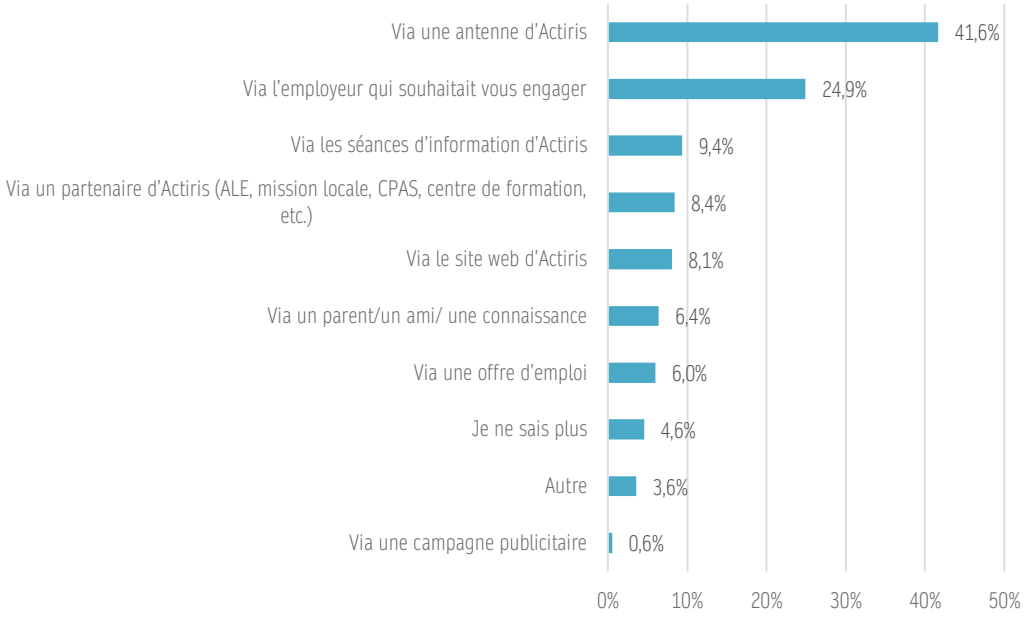


	2019	2020	2021
Micro-Entreprise	62,8%	62,2%	58,6%
Petite entreprise	24,0%	24,1%	25,5%
Moyenne entreprise	8,7%	5,7%	6,8%
Grande entreprise	3,0%	4,7%	4,9%
Trés grande entreprise	1,4%	3,3%	4,1%

Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris

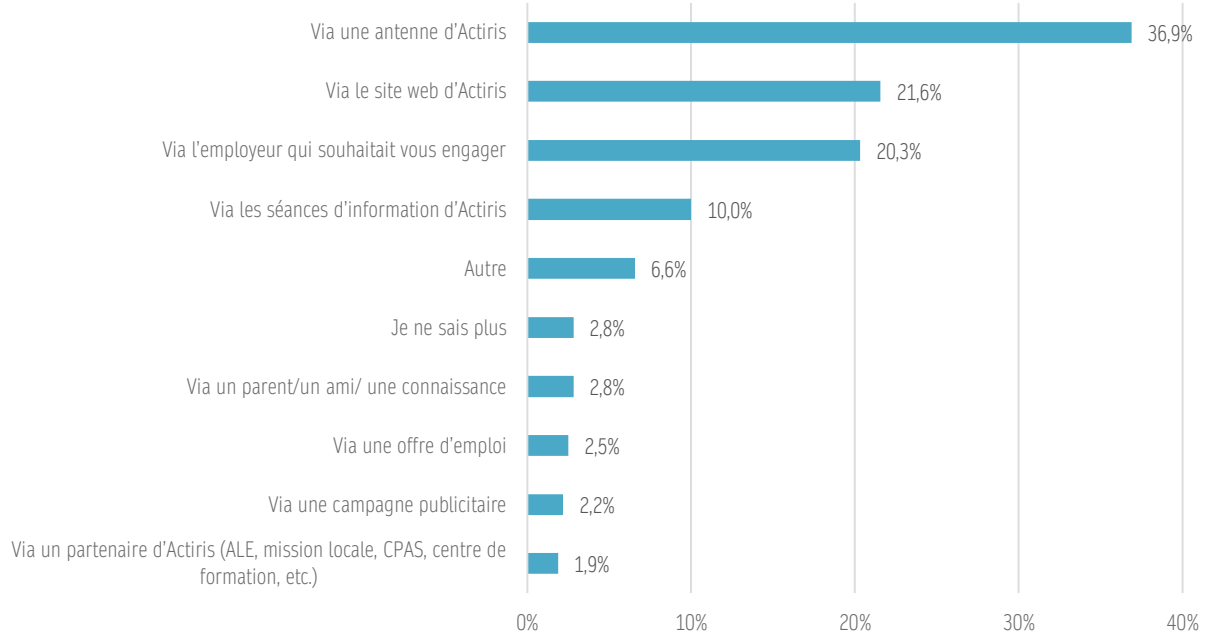
2.2 Connaissance et accès aux différentes mesures à l'emploi

Figure 152 : Canal d'information de l'existence de la mesure activa.brussels



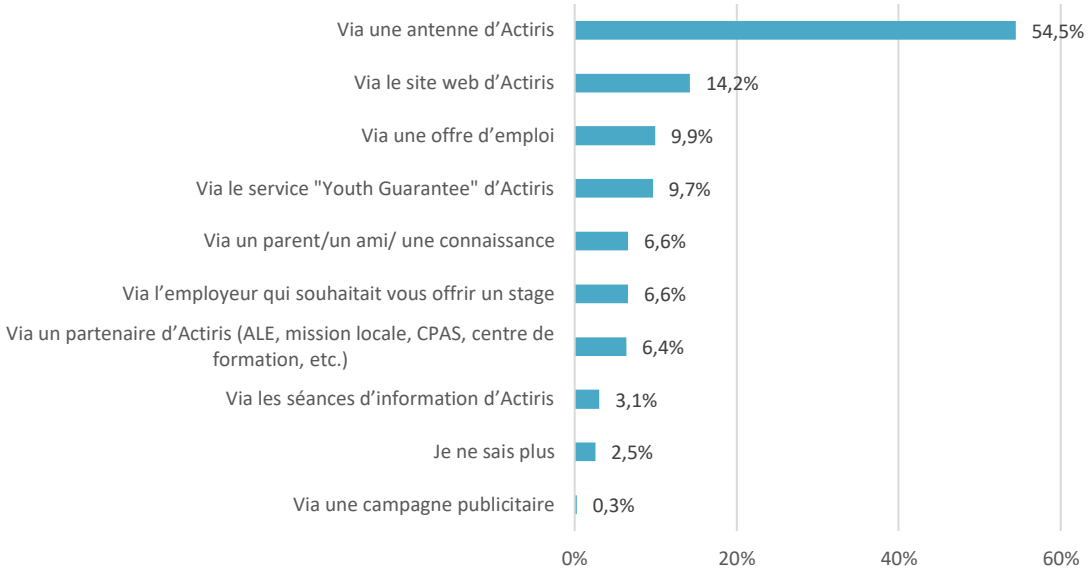
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête bénéficiaires

Figure 153 : Canal d'information de l'existence de la mesure Prime phoenix.brussels



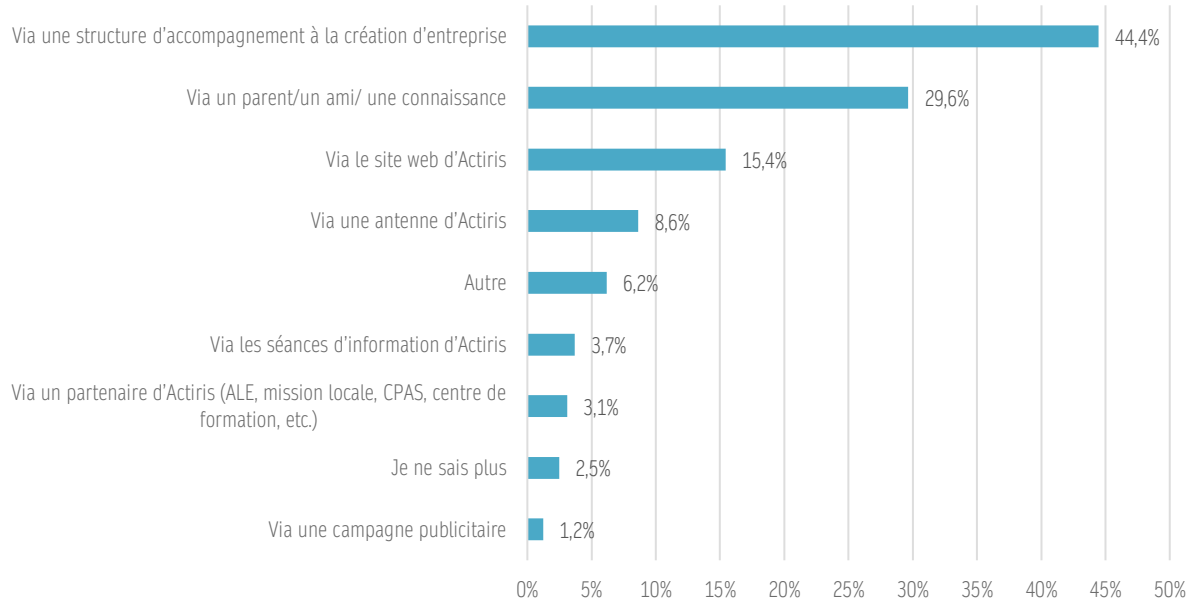
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête bénéficiaires

Figure 154 : Canal d'information de l'existence de la mesure Stage First



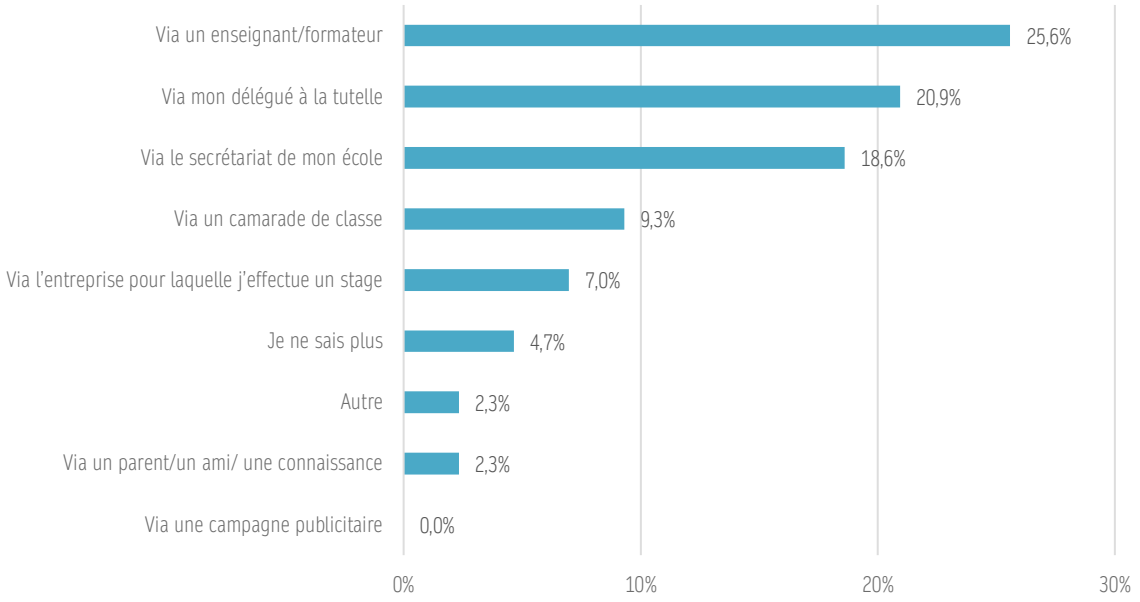
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête bénéficiaires

Figure 155 : Canal d'information de l'existence de la mesure Prime Indépendant



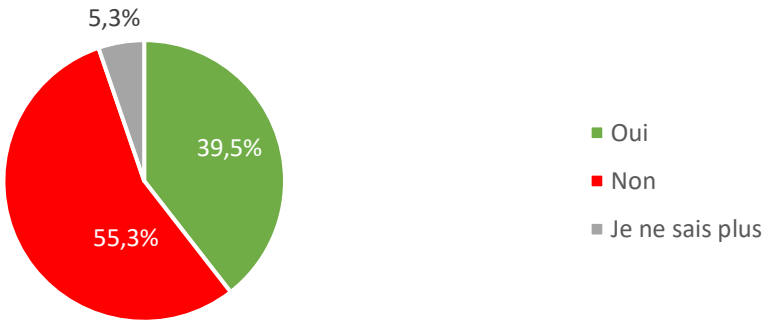
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête bénéficiaires

Figure 156 : Canal d'information de l'existence de la mesure Prime Jeune en Alternance



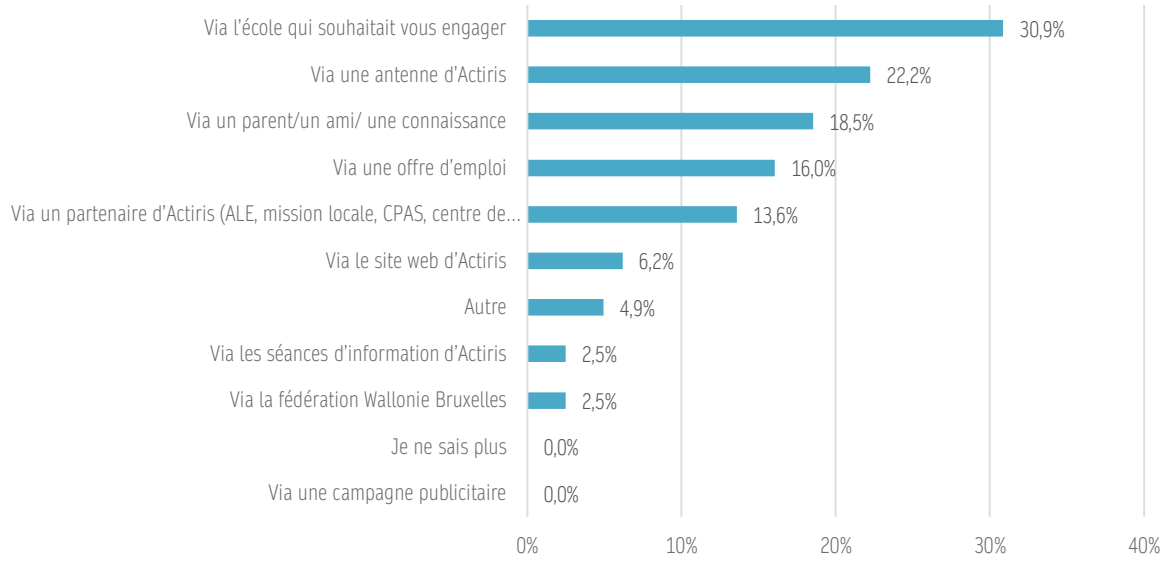
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête bénéficiaires

Figure 157 : Êtiez-vous au courant de l'existence de la prime « Jeune en alternance » avant de choisir la filière d'alternance ?



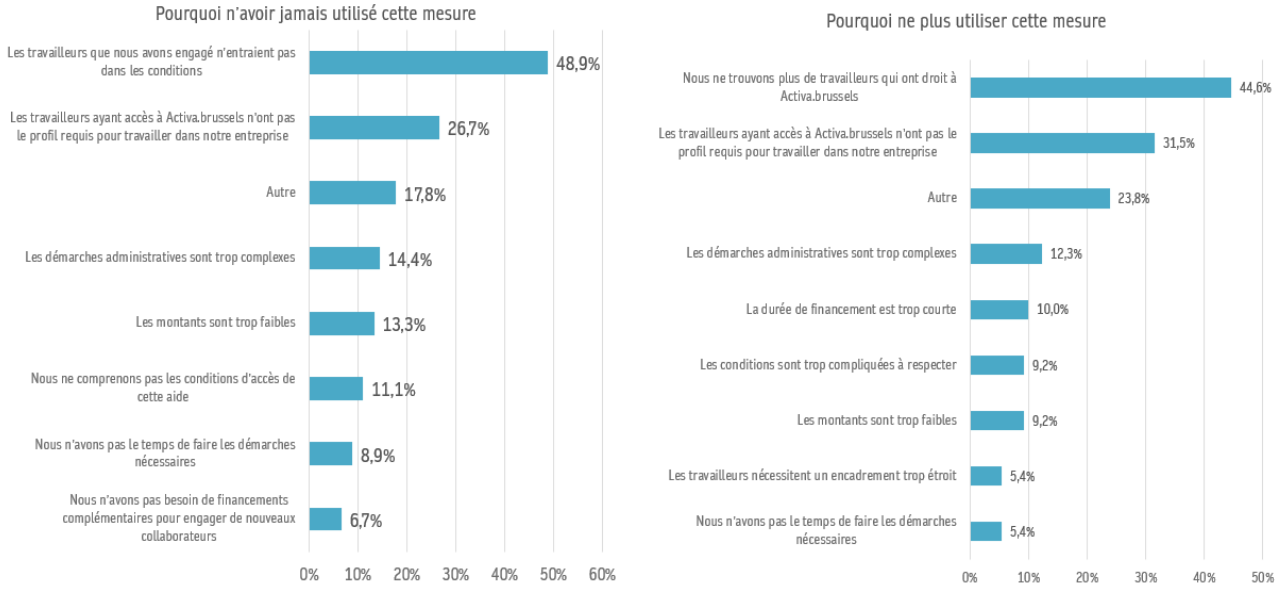
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête bénéficiaires

Figure 158 : Canal d'information de l'existence de la mesure Prime d'alternance



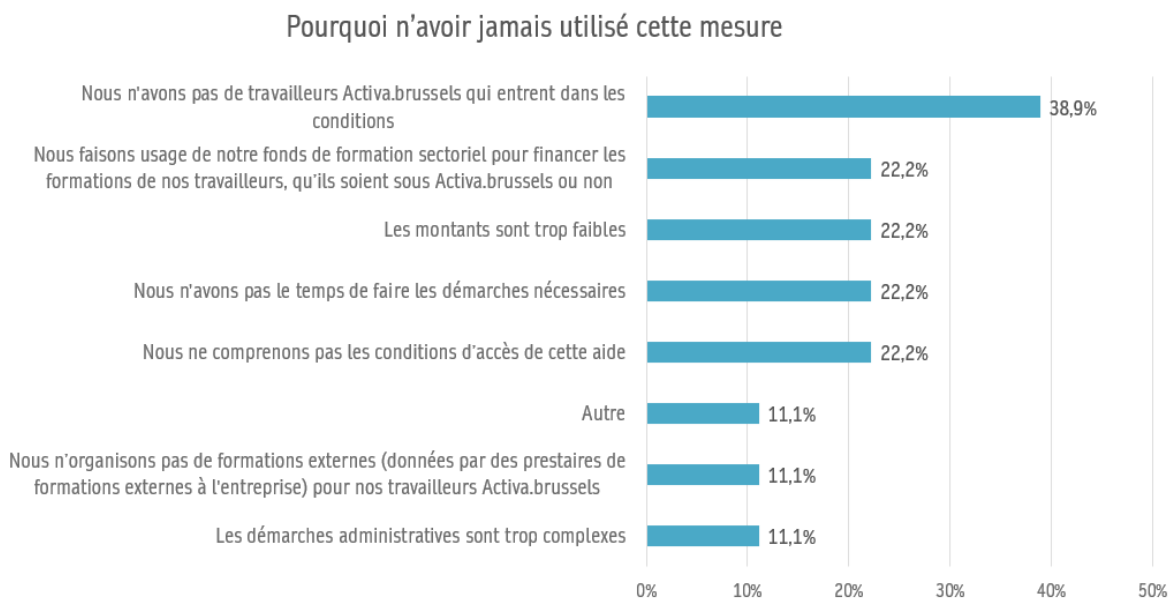
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête bénéficiaires

Figure 159 : Les raisons de la non-mobilisation des mesures : activa.brussels



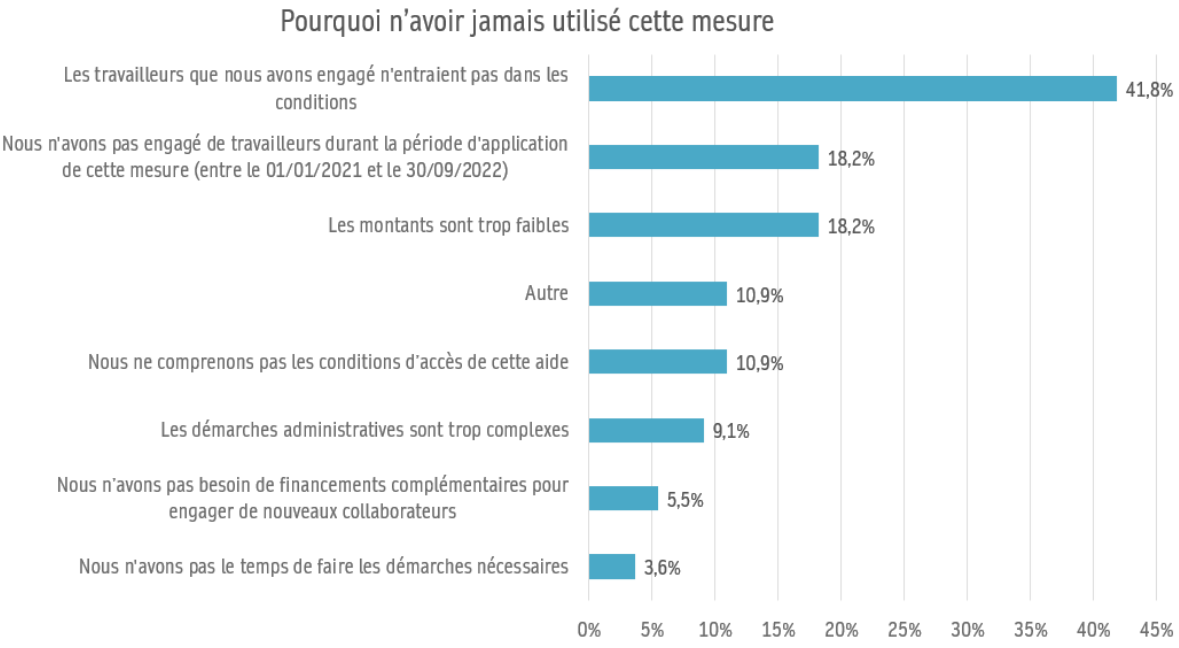
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête entreprises

Figure 160 : Les raisons de la non-mobilisation des mesures: Incitants à la formation



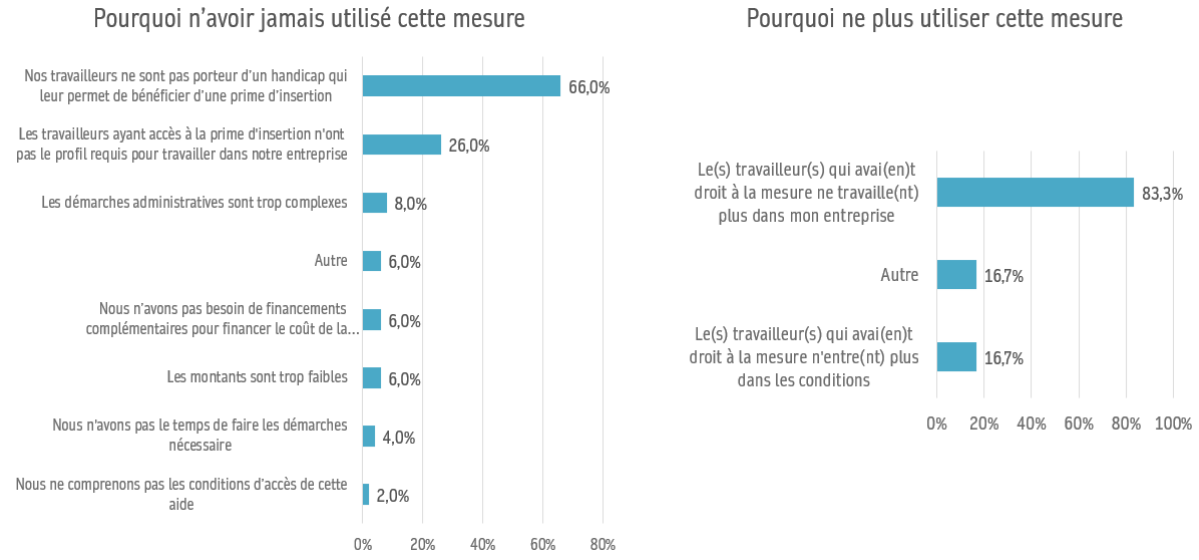
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête entreprises

Figure 161 : Les raisons de la non-mobilisation des mesures : Prime phoenix.brussels



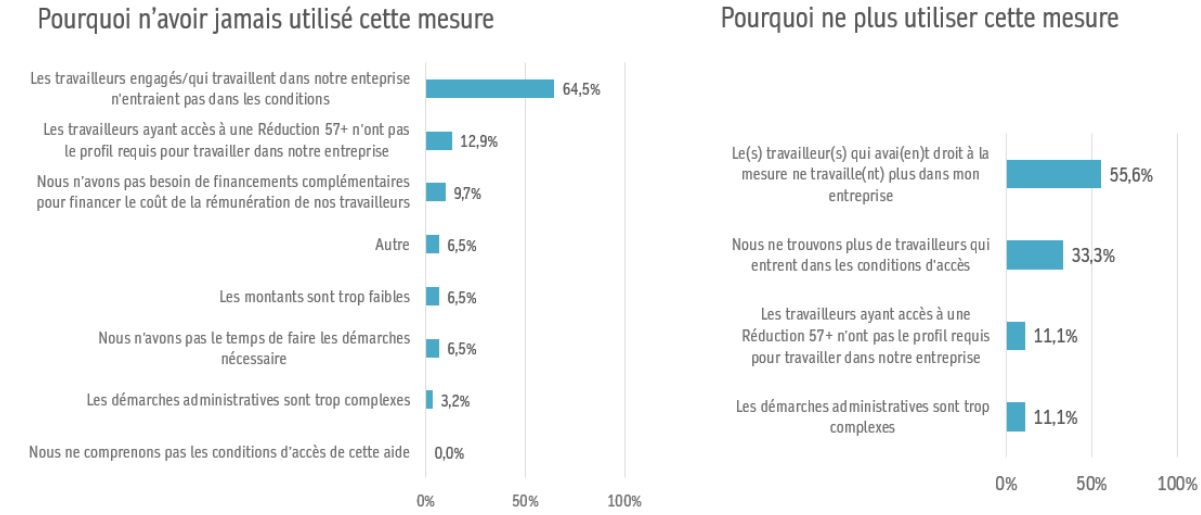
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête entreprises

Figure 162 : Les raisons de la non-mobilisation des mesures : Prime Insertion



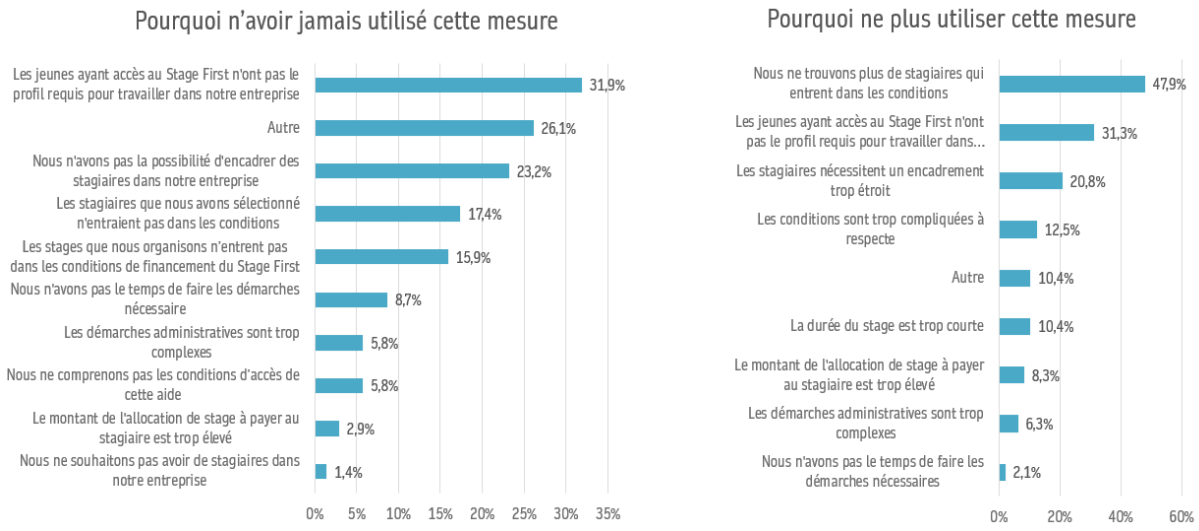
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête entreprises

Figure 163 : Les raisons de la non-mobilisation des mesures : Réduction 57+



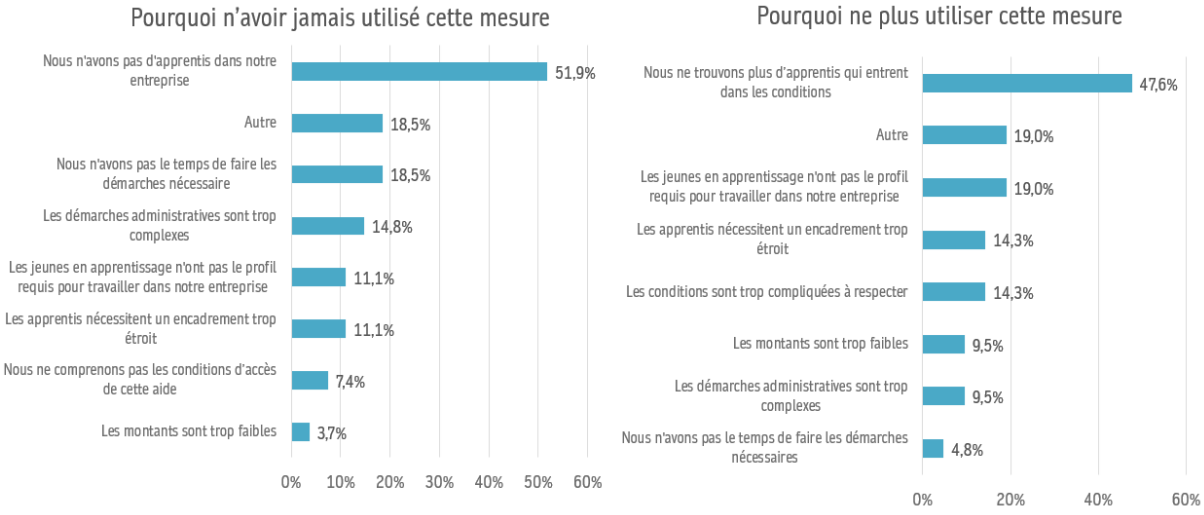
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête entreprises

Figure 164 : Les raisons de la non-mobilisation des mesures : Stage First



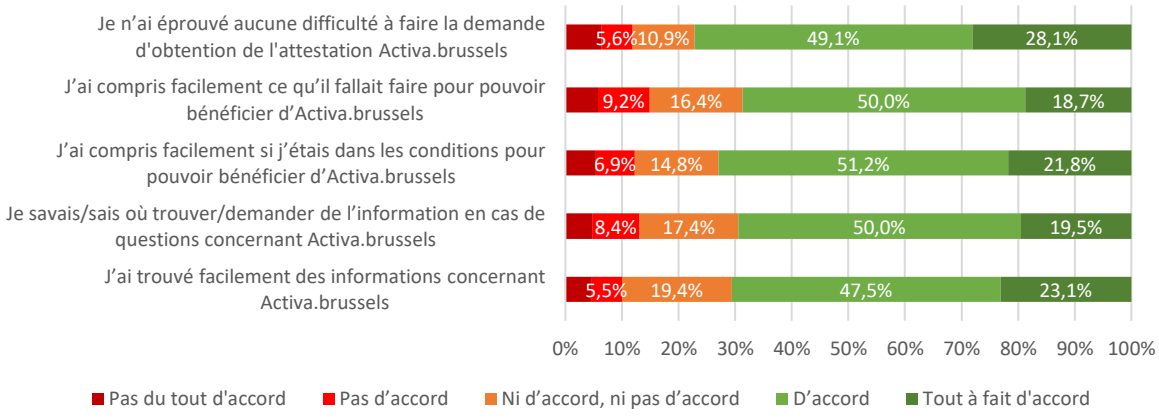
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête entreprises

Figure 165 : Les raisons de la non-mobilisation des mesures : Prime Tuteur



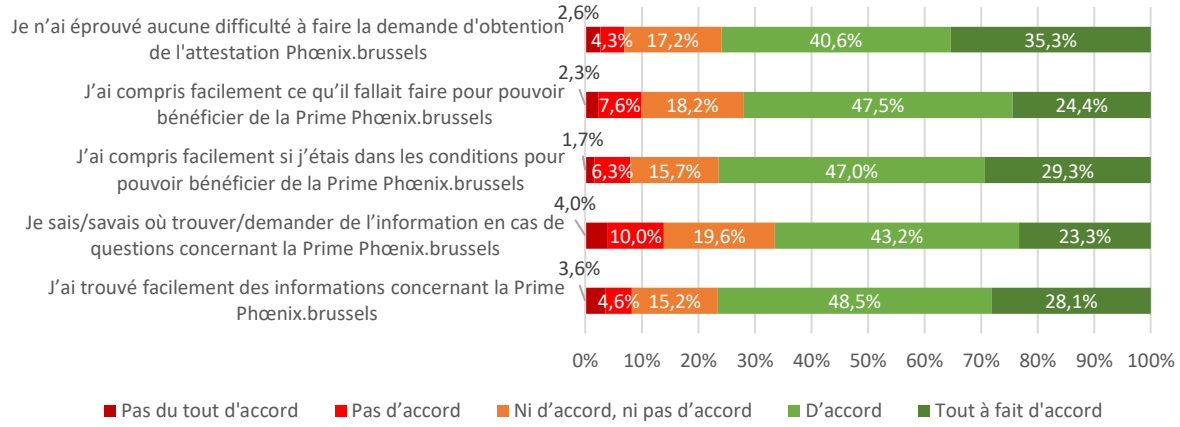
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête entreprises

Figure 166 : Accès et utilisation de la mesure : activa.brussels



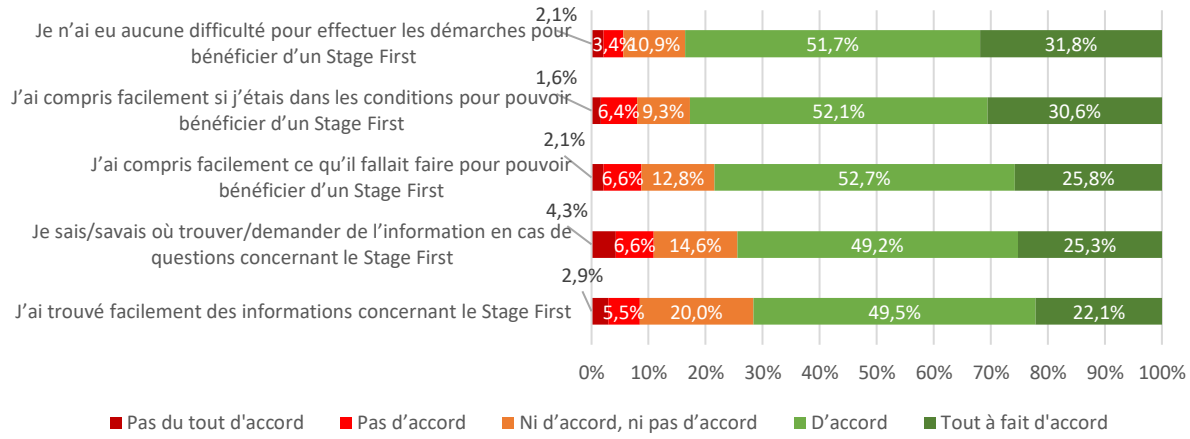
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête bénéficiaires

Figure 167 : Accès et utilisation de la mesure : Prime phoenix.brussels



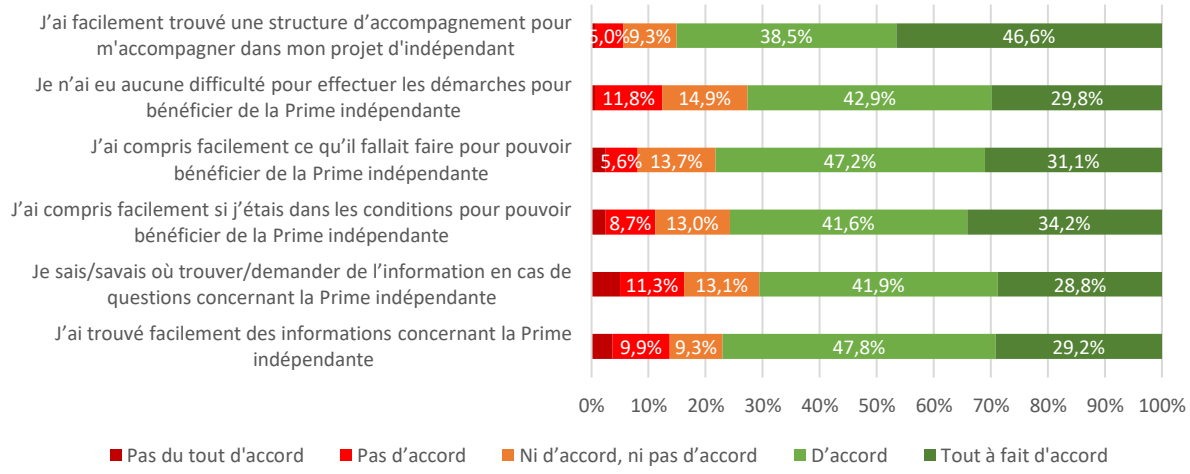
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête bénéficiaires

Figure 168 : Accès et utilisation de la mesure : Stage First



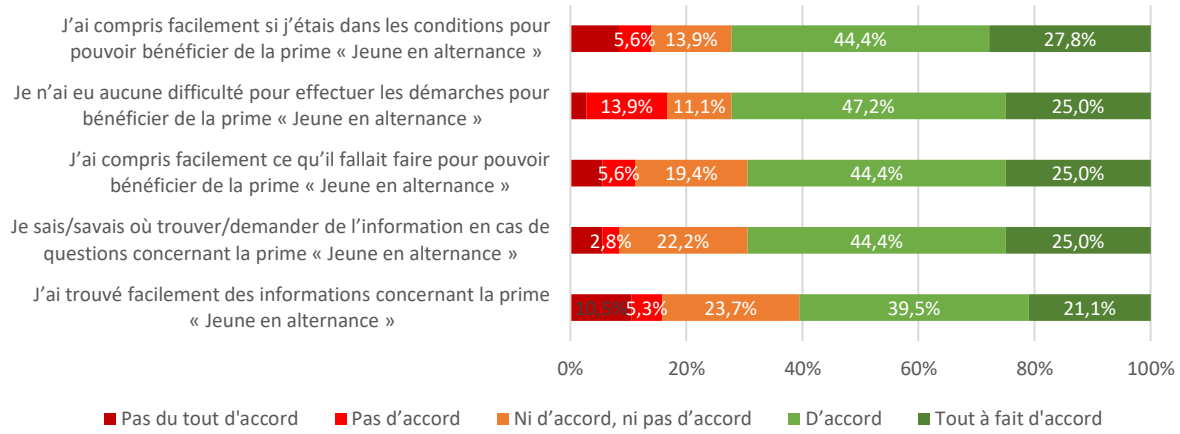
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête bénéficiaires

Figure 169 : Accès et utilisation de la mesure : Prime Indépendant



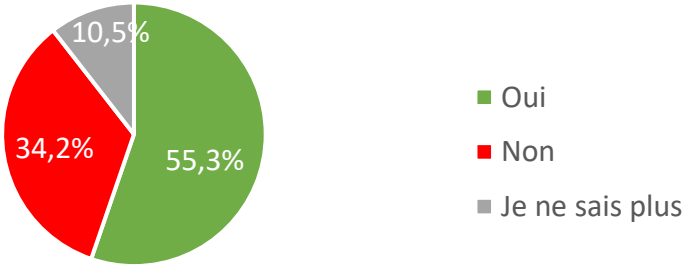
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête bénéficiaires

Figure 170 : Accès et utilisation de la mesure : Prime Jeune en Alternance



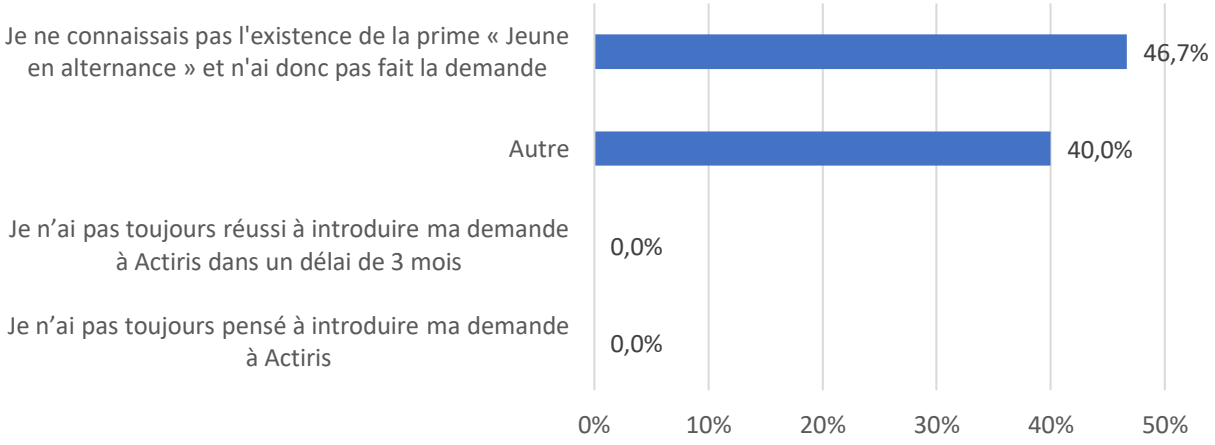
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête bénéficiaires

Figure 171 : Avez-vous obtenu la prime « Jeune en alternance » lors de toutes vos années d'études réussies en alternance ?



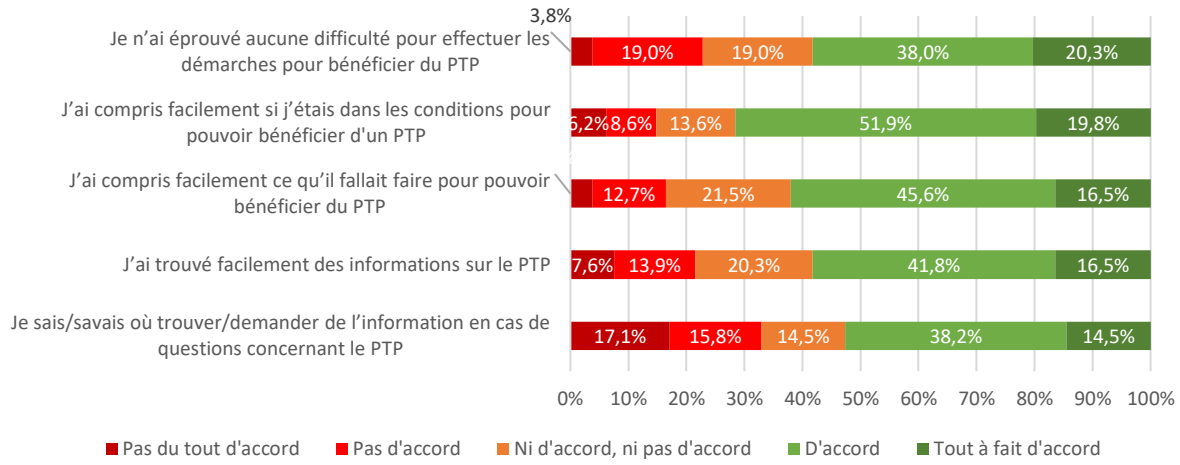
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête bénéficiaires

Figure 172 : Pourquoi n'avez-vous pas obtenu votre prime « Jeune en alternance » lors de certaines années réussies ?



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête bénéficiaires

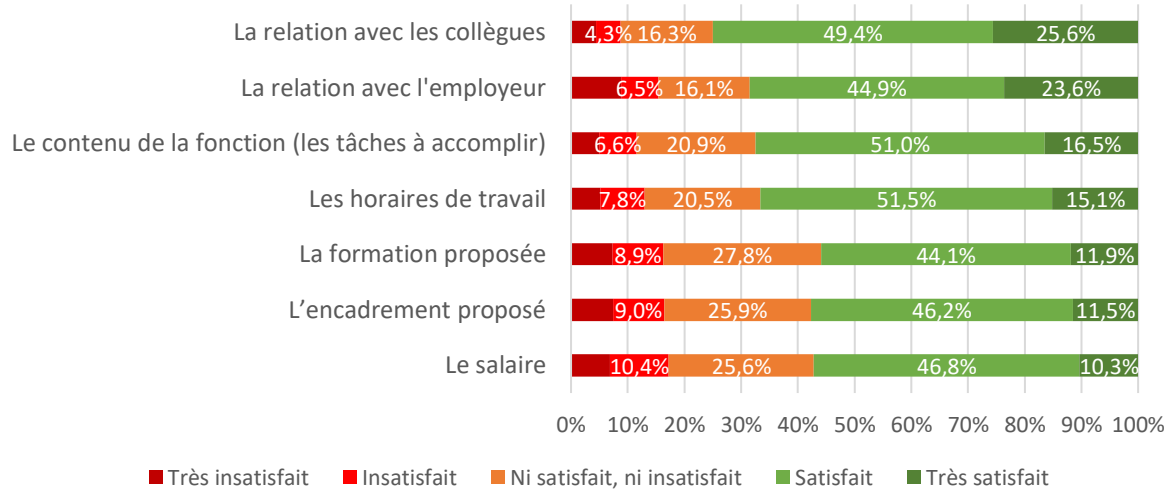
Figure 173 : Accès et utilisation de la mesure : PTP



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête bénéficiaires

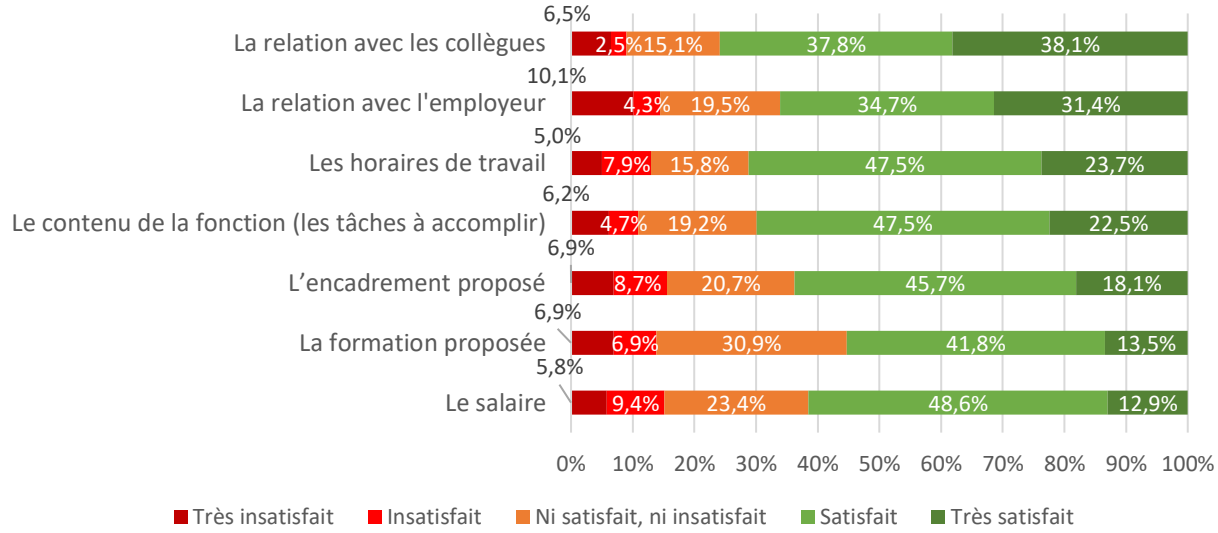
2.3 Les conditions de travail des différentes mesures à l'emploi évaluées

Figure 174 : Le niveau de satisfaction des individus bénéficiaires quant à différents éléments de l'emploi occupé dans le cadre d'activa.brussels



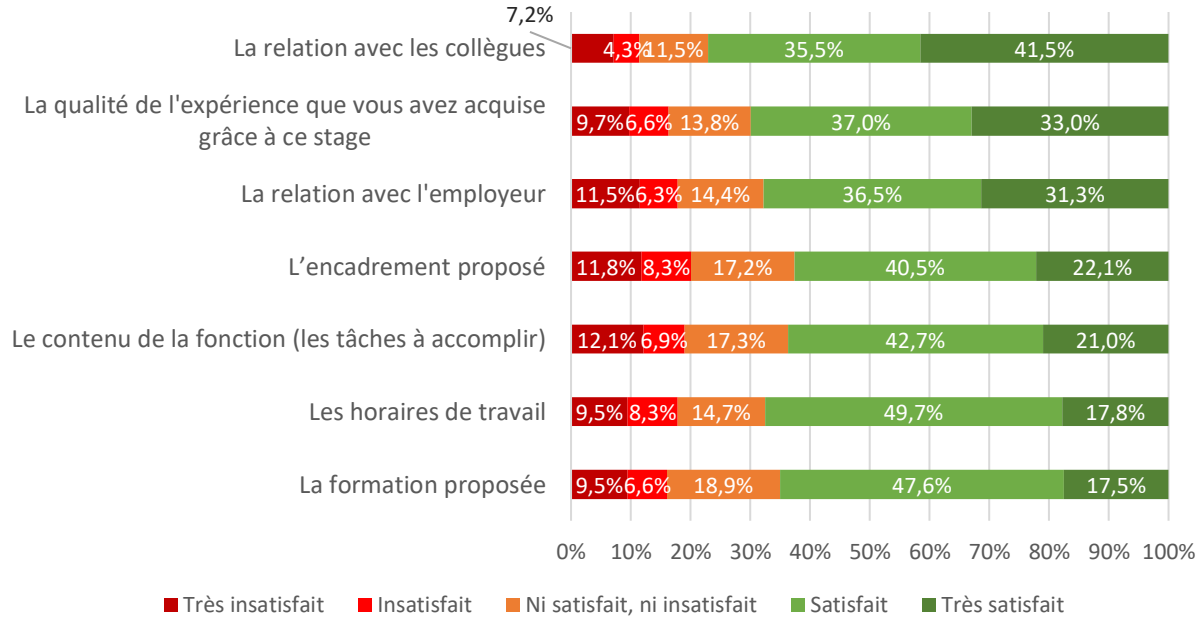
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête bénéficiaires

Figure 175 : Le niveau de satisfaction des individus bénéficiaires quant à différents éléments de l'emploi occupé dans le cadre de la Prime phoenix.brussels



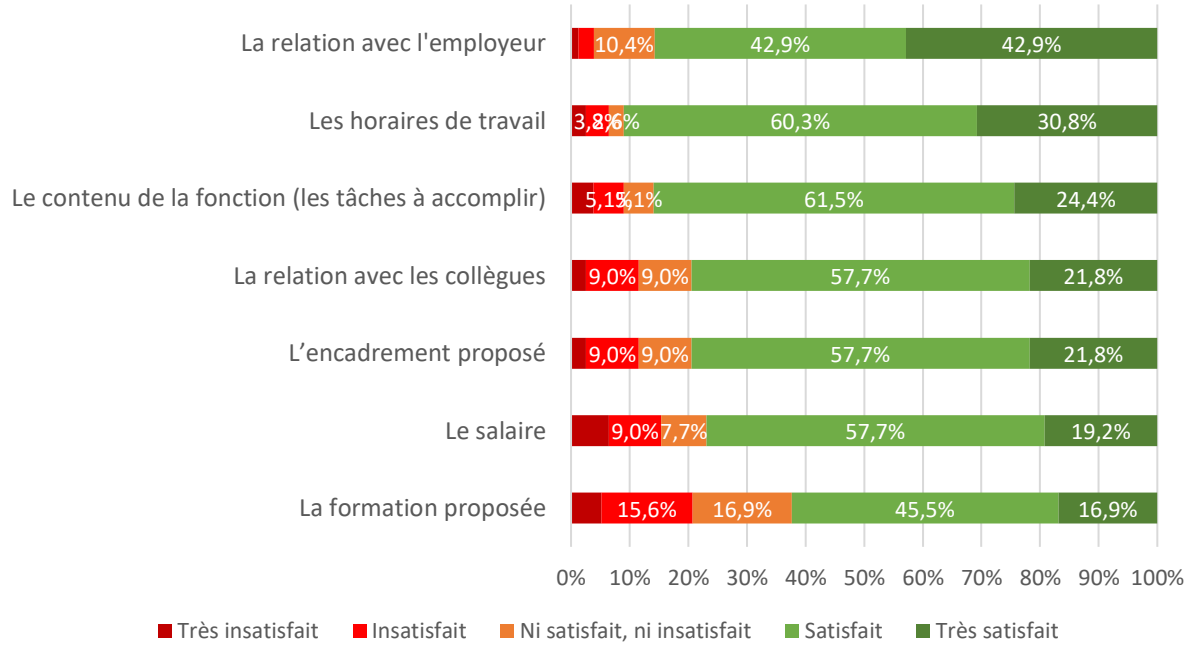
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête bénéficiaires

Figure 176 : Le niveau de satisfaction des individus bénéficiaires quant à différents éléments de l'emploi occupé dans le cadre du Stage First



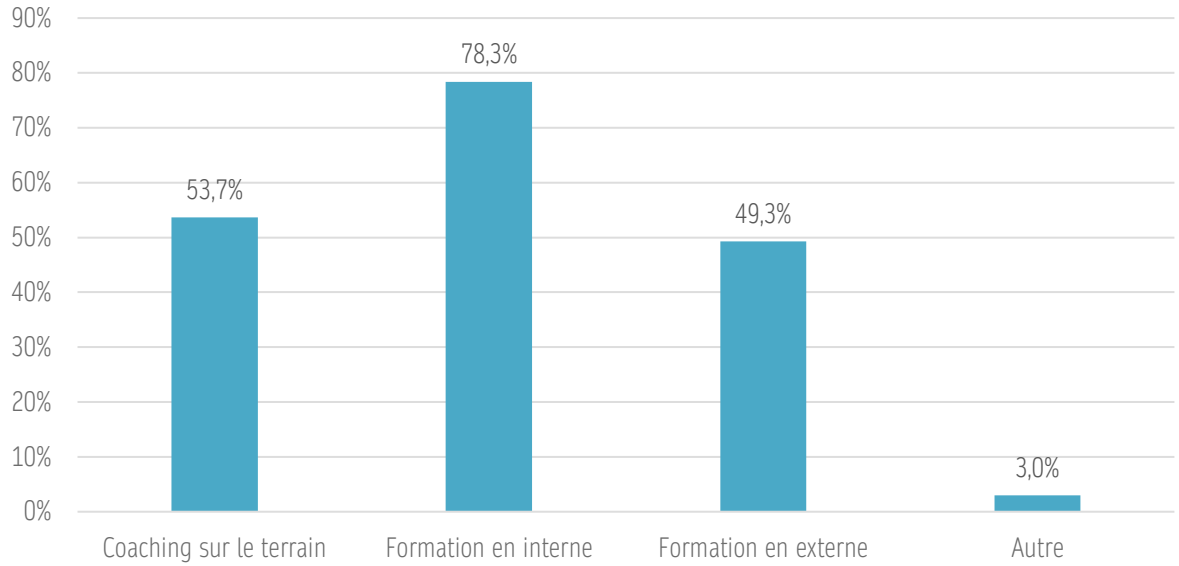
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête bénéficiaires

Figure 177 : Le niveau de satisfaction des individus bénéficiaires quant à différents éléments de l'emploi occupé dans le cadre du PTP



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête bénéficiaires

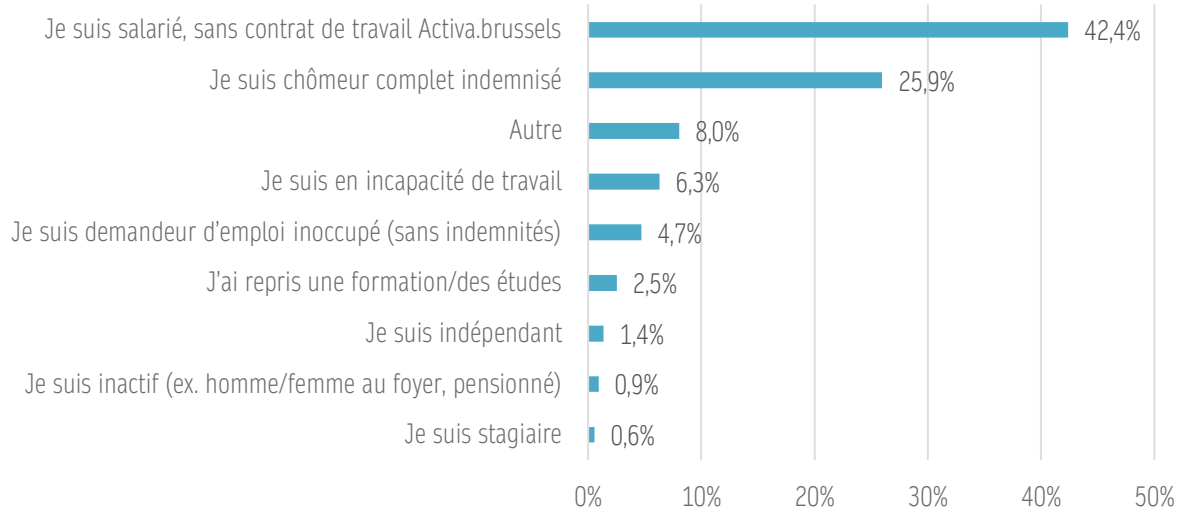
Figure 178 : Quels types de formations sont/étaient proposées à vos travailleurs bénéficiant de la mesure 'activa.brussels'?



Source : IDEA Consult sur base de l'enquête entreprises

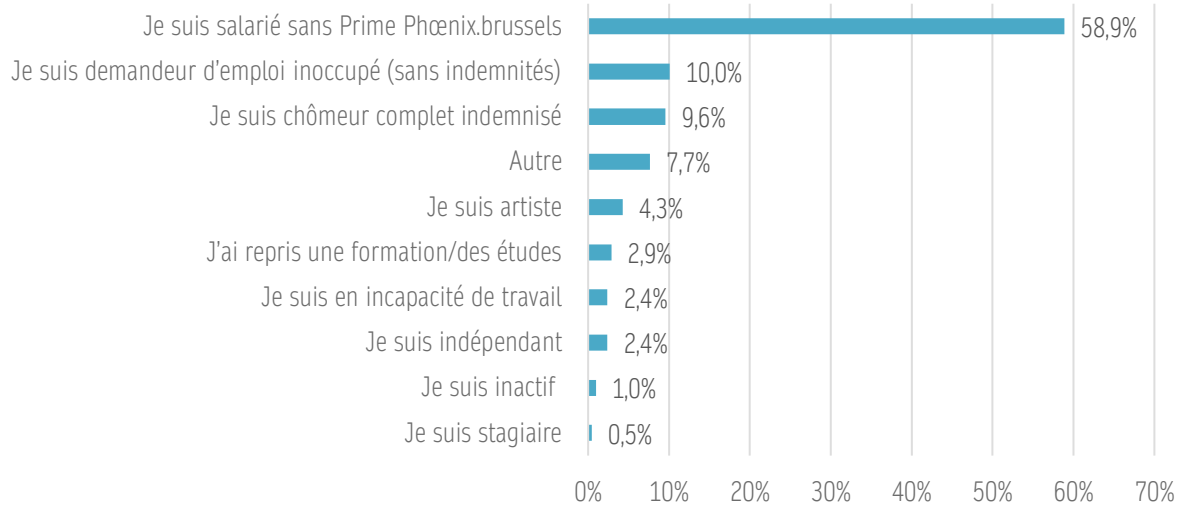
2.4 L'impact des différentes mesures à l'emploi évaluées

Figure 179 : Situation professionnelle des bénéficiaires activa.brussels au moment de l'enquête



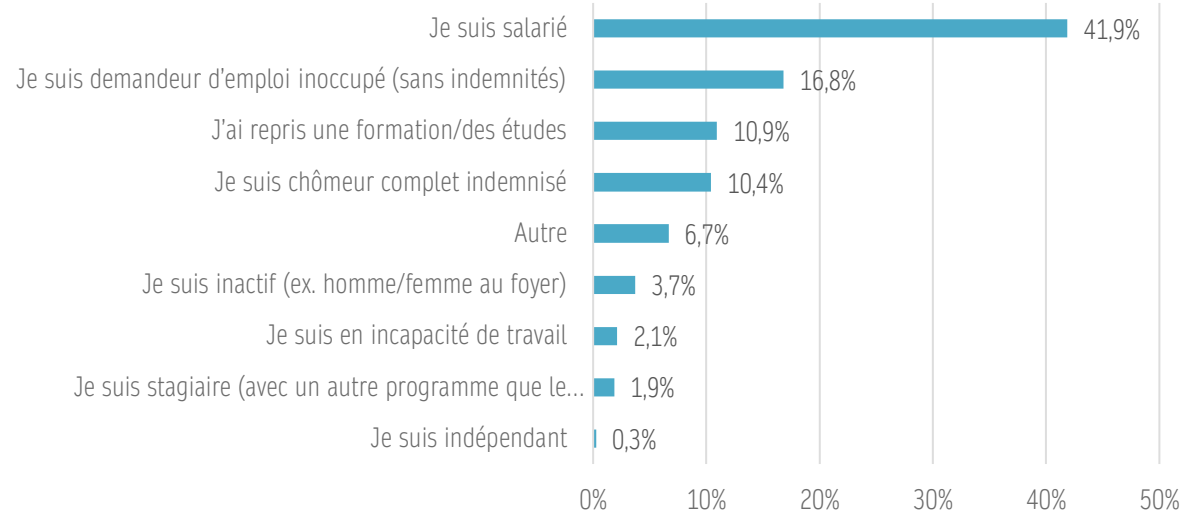
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

Figure 180 : Situation professionnelle des bénéficiaires Prime phoenix.brussels au moment de l'enquête



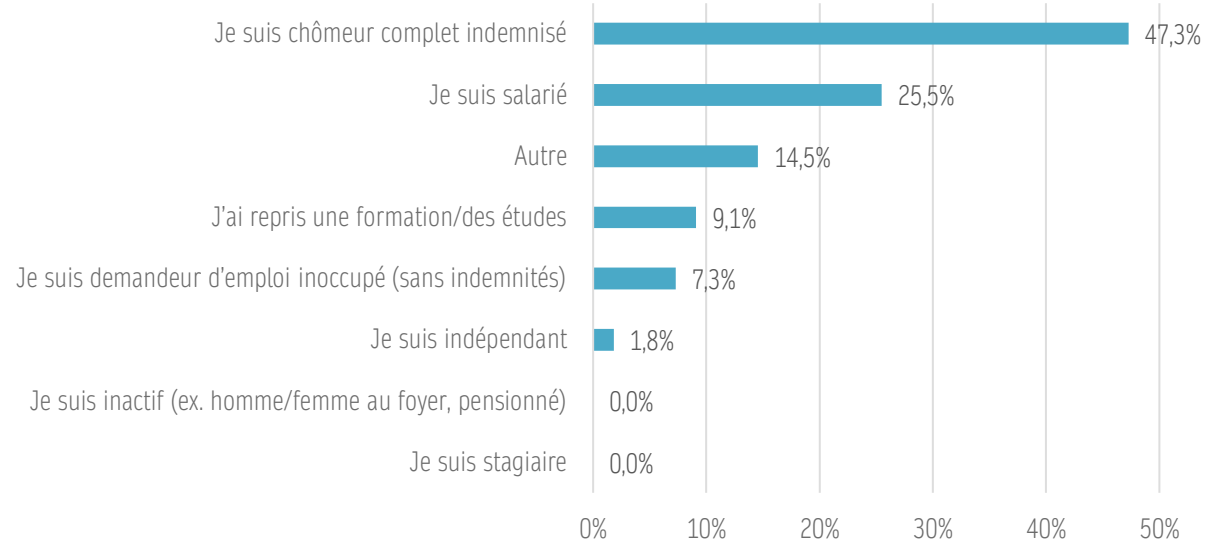
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

Figure 181 : Situation professionnelle des bénéficiaires du Stage First au moment de l'enquête



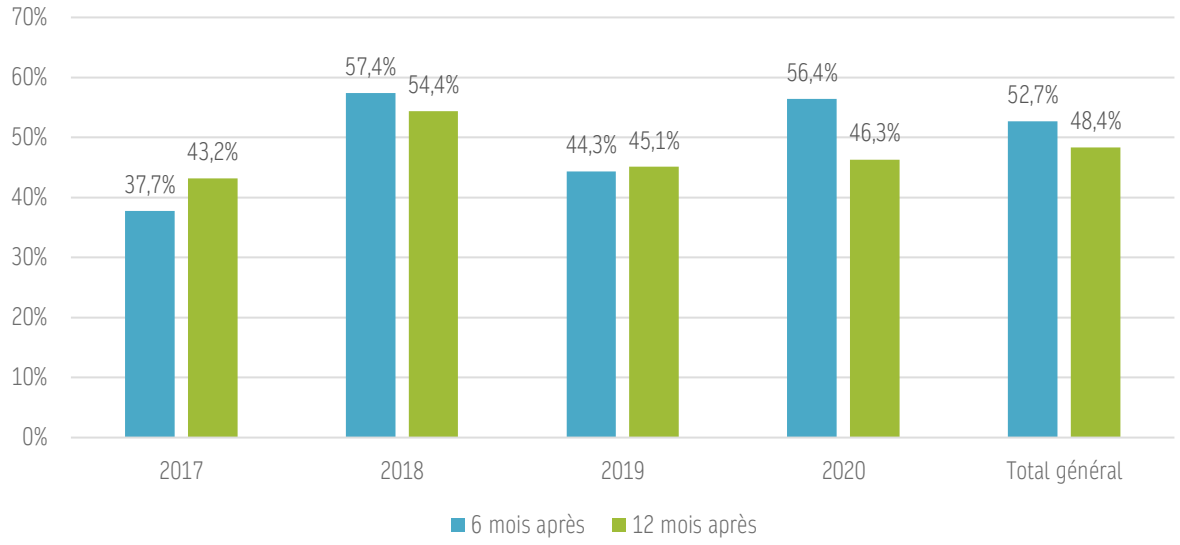
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

Figure 182 : Situation professionnelle des bénéficiaires du PTP au moment de l'enquête



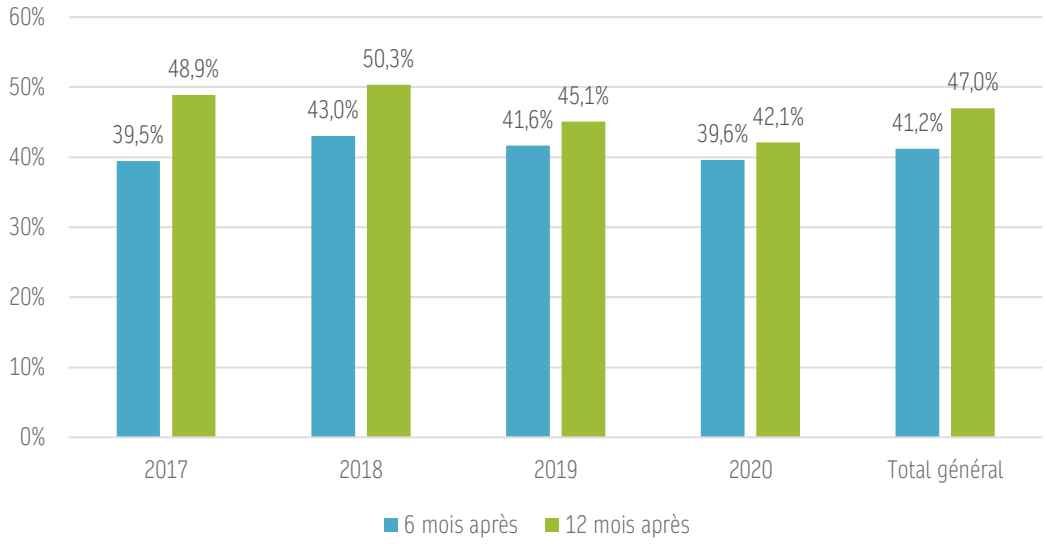
Source : IDEA Consult sur base de l'enquête auprès des bénéficiaires

Figure 183 : Le pourcentage de bénéficiaire qui sont à l'emploi après la fin de leur contrat activa.brussels selon l'année durant laquelle leur contrat a pris fin



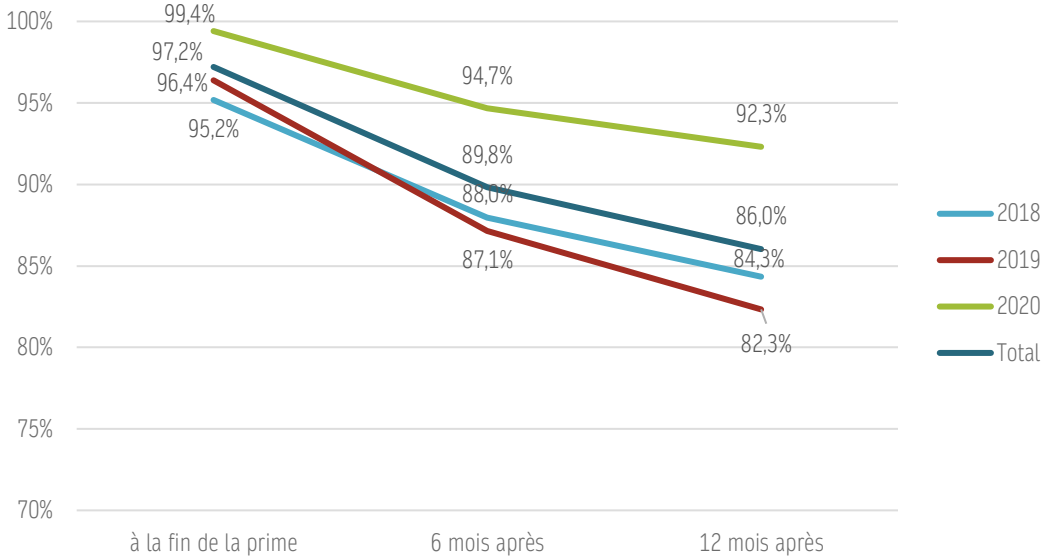
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de View.brussels

Figure 184 : Le pourcentage de bénéficiaire qui sont à l'emploi après la fin de leur Stage First selon l'année durant laquelle leur stage a pris fin



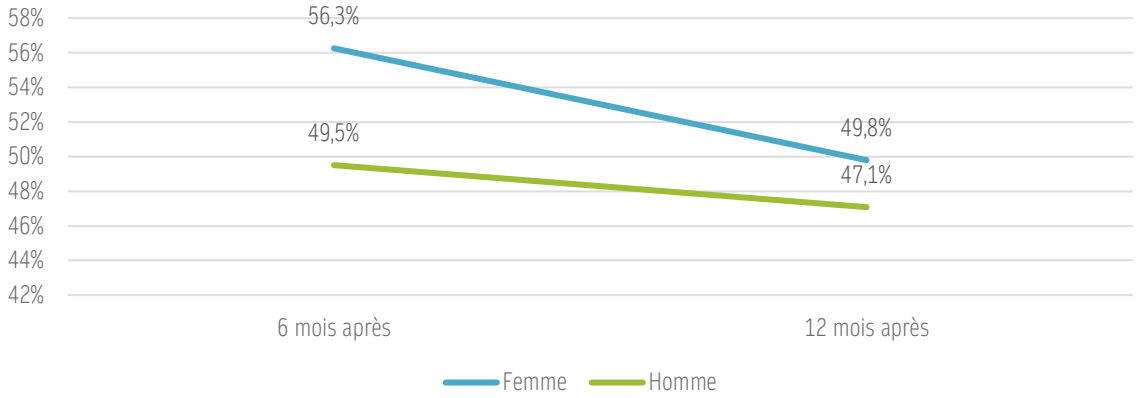
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de View.brussels

Figure 185 : Le pourcentage de bénéficiaire qui sont toujours indépendant après la fin de leur prime indépendant selon l'année durant laquelle leur prime a pris fin



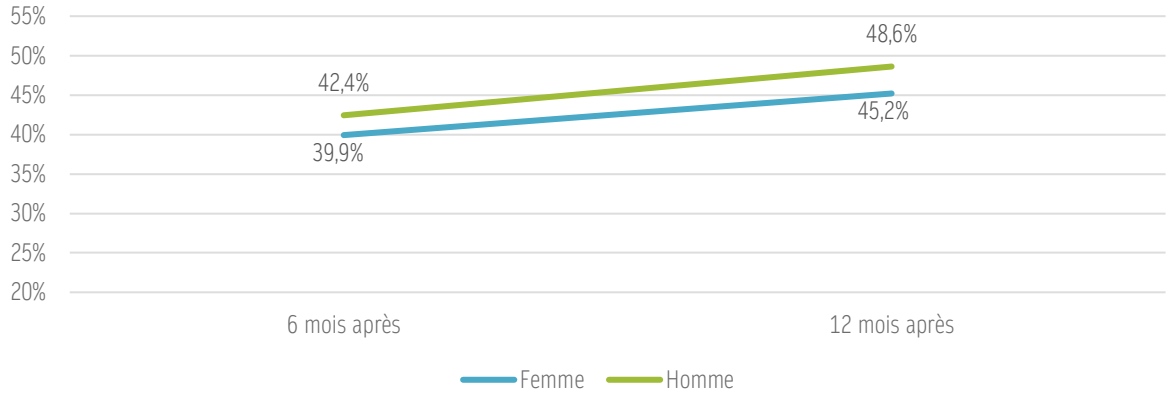
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de View.brussels

Figure 186 : Le pourcentage de bénéficiaire qui sont à l'emploi après la fin de leur contrat activa.brussels selon leur sexe



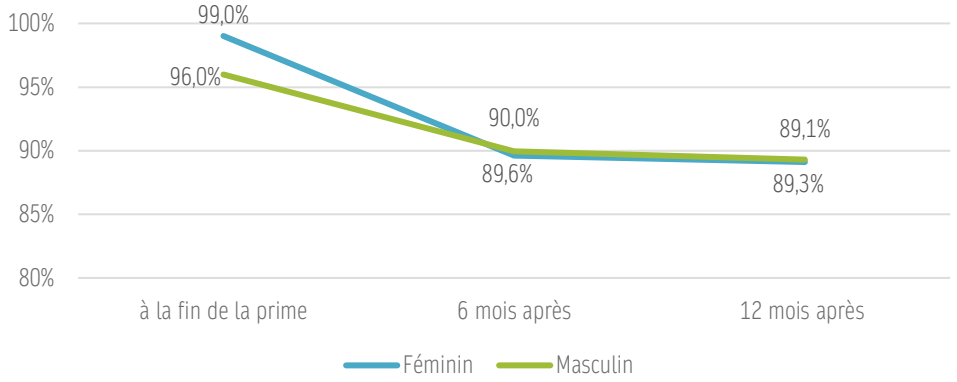
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de View.brussels

Figure 187 : Le pourcentage de bénéficiaire qui sont à l'emploi après la fin de leur Stage First selon leur sexe



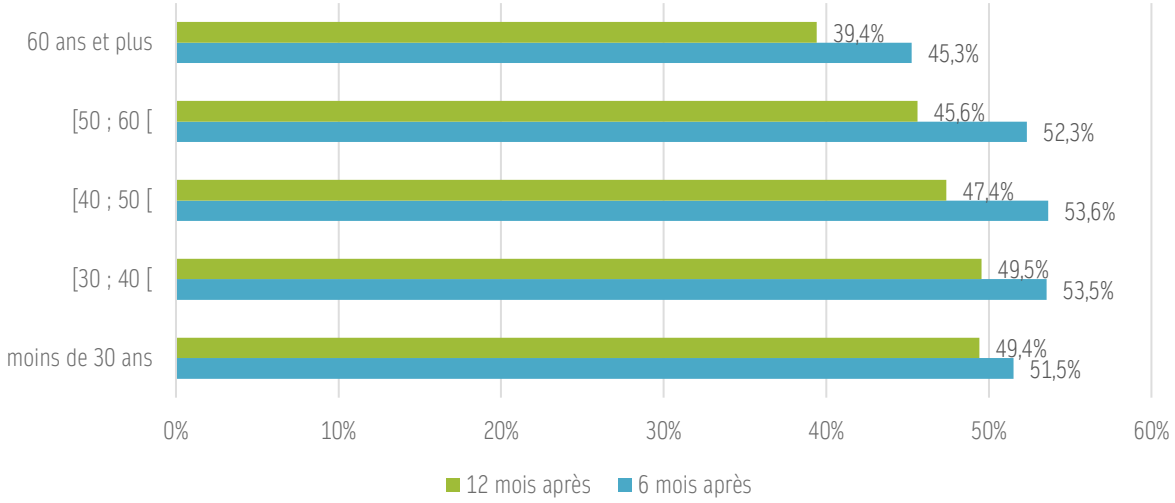
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de View.brussels

Figure 188 : Le pourcentage de bénéficiaire qui sont toujours indépendant après la fin de leur prime indépendant selon leur sexe



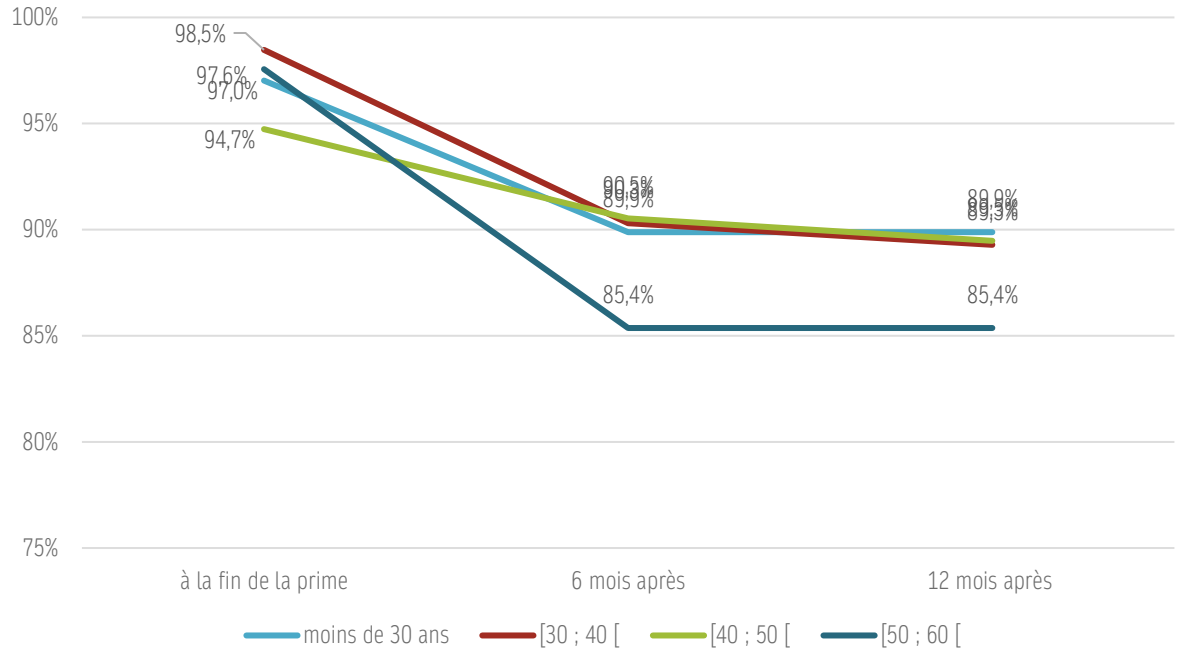
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de View.brussels

Figure 189 : Le pourcentage de bénéficiaire qui sont à l'emploi après la fin de leur contrat activa.brussels selon leur âge



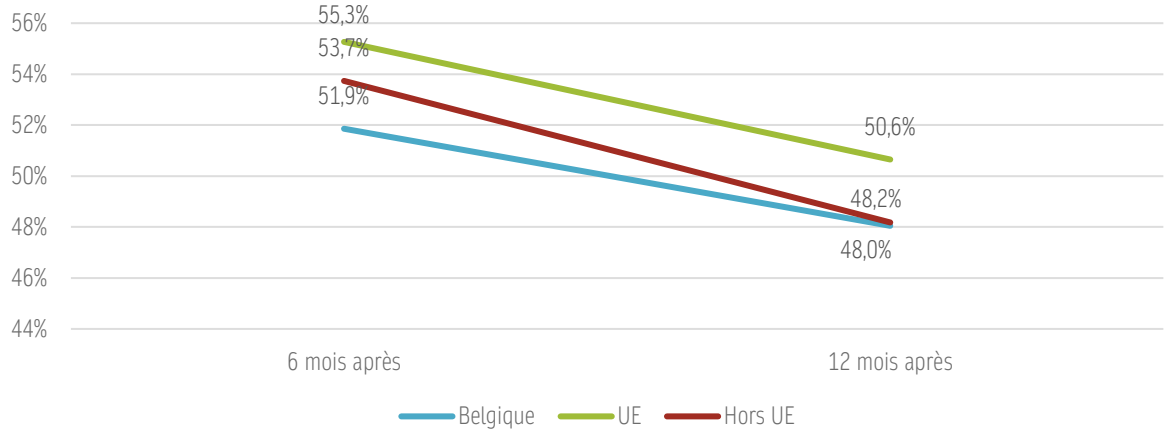
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de View.brussels

Figure 190 : Le pourcentage de bénéficiaire qui sont toujours indépendant après la fin de leur prime indépendant selon leur âge



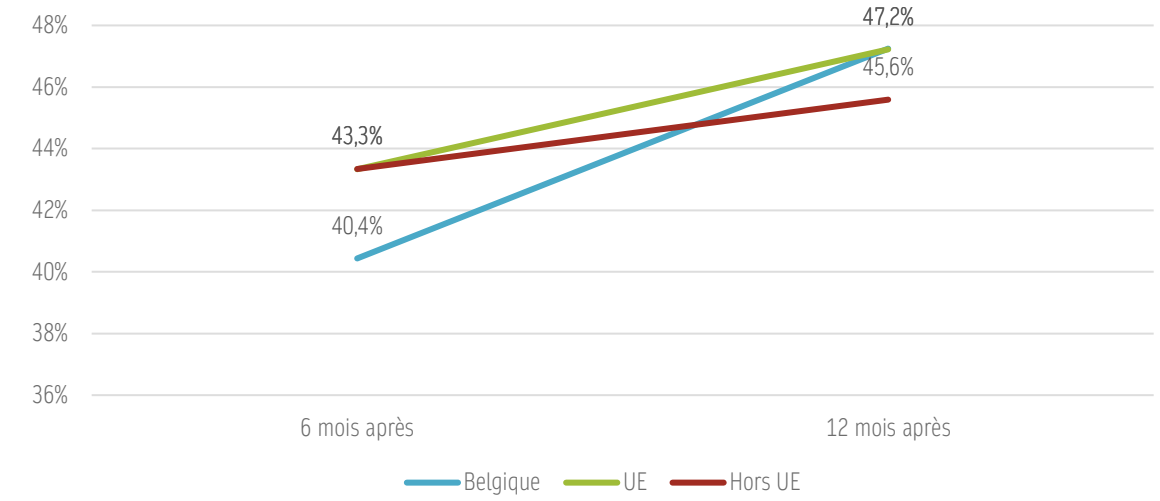
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de View.brussels

Figure 191 : Le pourcentage de bénéficiaire qui sont à l'emploi après la fin de leur contrat activa.brussels selon leur nationalité



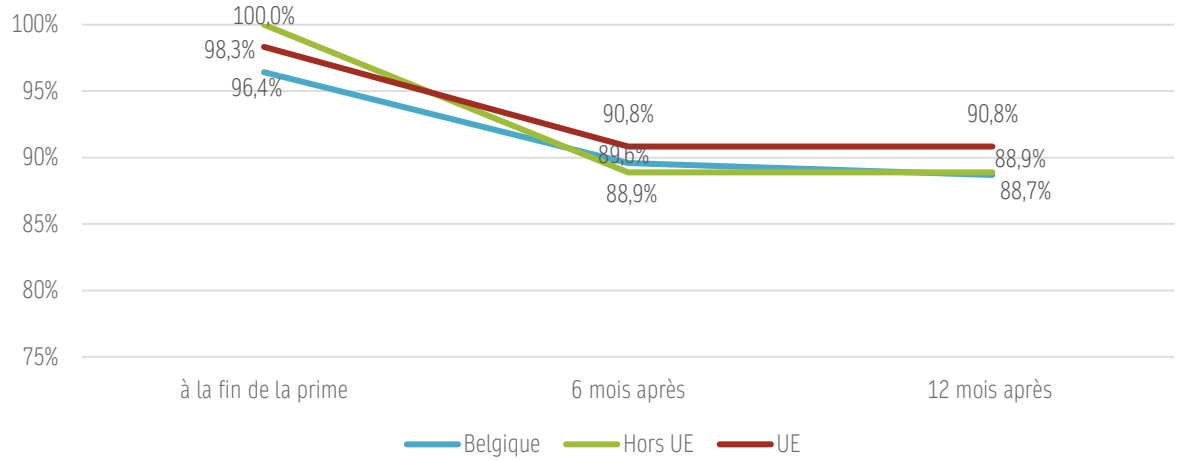
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de View.brussels

Figure 192 : Le pourcentage de bénéficiaire qui sont à l'emploi après la fin de leur Stage First selon leur nationalité



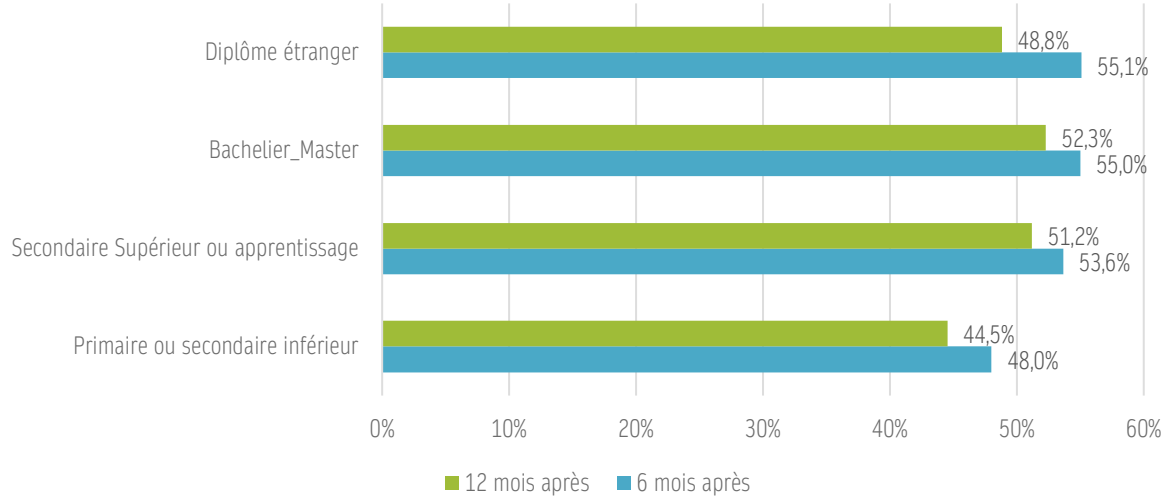
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de View.brussels

Figure 193 : Le pourcentage de bénéficiaire qui sont toujours indépendant après la fin de leur prime indépendant selon leur nationalité



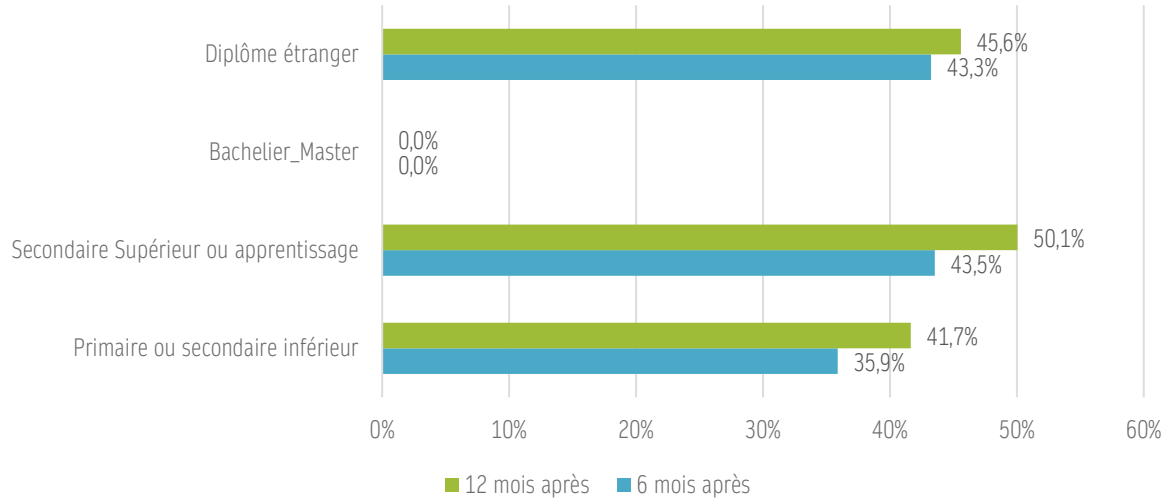
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de View.brussels

Figure 194 : Le pourcentage de bénéficiaire qui sont à l'emploi après la fin de leur contrat activa.brussels selon leur niveau de diplôme



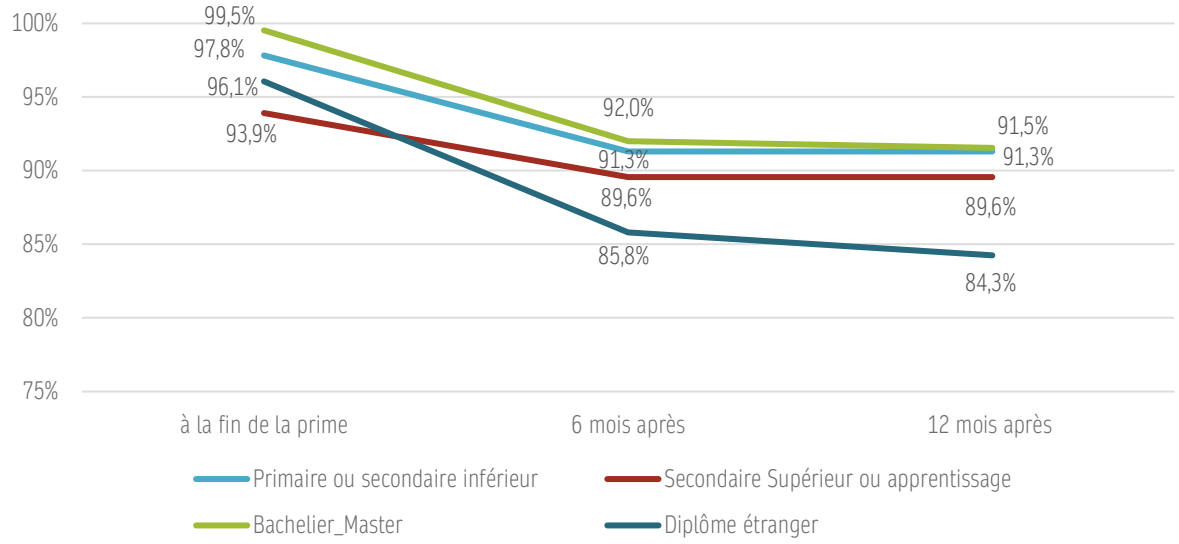
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de View.brussels

Figure 195 : Le pourcentage de bénéficiaire qui sont à l'emploi après la fin de leur Stage First selon leur niveau de diplôme



Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de View.brussels

Figure 196 : Le pourcentage de bénéficiaire qui sont toujours indépendant après la fin de leur prime indépendant selon leur niveau de diplôme

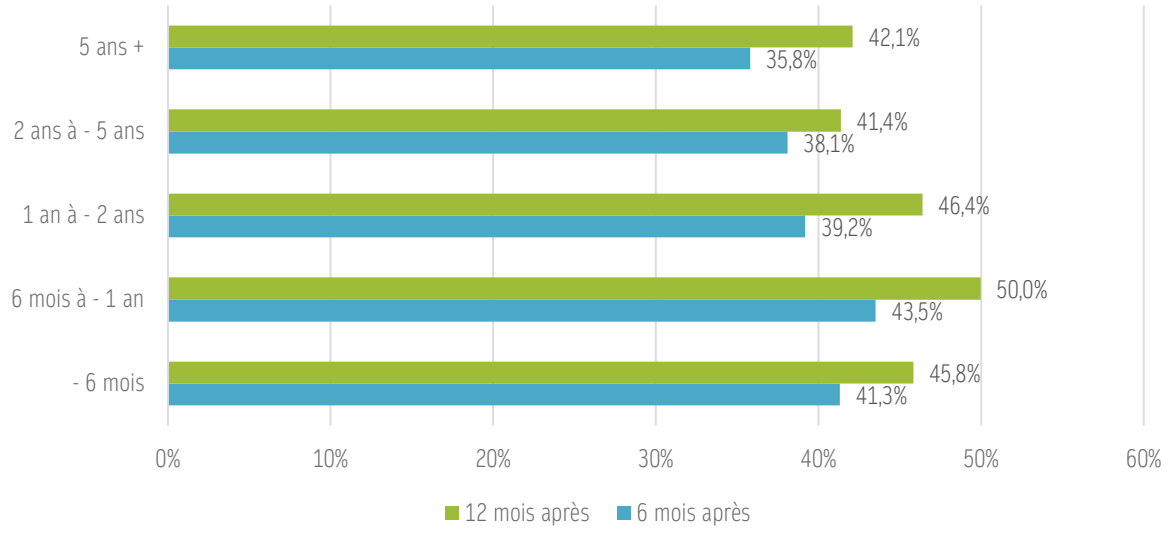


Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de View.brussels

Figure 197 : Le pourcentage de bénéficiaire qui sont à l'emploi après la fin de leur contrat activa.brussels selon leur période d'inactivité déclarée auprès d'Actiris

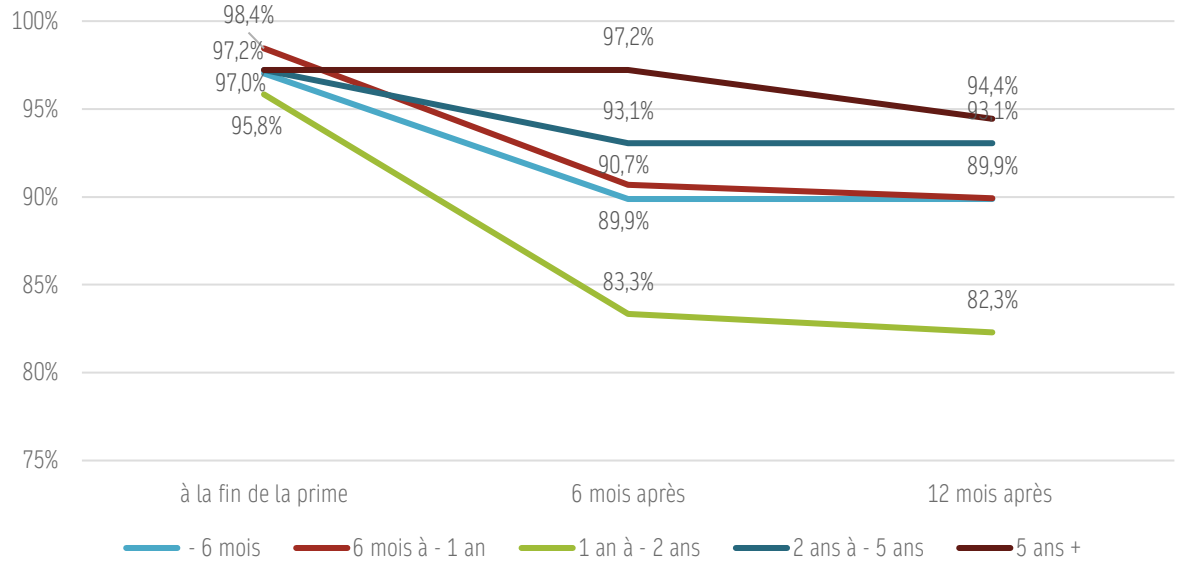
Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de View.brussels

Figure 198 : Le pourcentage de bénéficiaire qui sont à l'emploi après la fin de leur Stage First selon leur période d'inactivité déclarée auprès d'Actiris



Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de View.brussels

Figure 199 : Le pourcentage de bénéficiaire qui sont toujours indépendant après la fin de leur prime indépendant selon leur période d'inactivité déclarée auprès d'Actiris



Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de View.brussels