



Centre d'Études Jacques Georgin

Analyses socio-économiques, environnementales, éducatives, culturelles, scientifiques et politiques relatives à la Région bruxelloise, à la Région Wallonne et à la Fédération Wallonie-Bruxelles

Les politiques de promotion de l'emploi en Région bruxelloise

État des lieux du marché bruxellois de l'emploi, développements récents des politiques d'aide et de promotion de l'emploi et incidences de l'inflation et des réformes fédérales de ce marché en termes de limitation des allocations de chômage, de remise à l'emploi, d'accès à des revenus de remplacement et d'évolution de la précarité

Hervé Devillé
Analyste expert
Consultant en Économie

Juillet 2026

TABLE DES MATIÈRES

Les Politiques de promotion de l'emploi en Région bruxelloise

I. Introduction	03
II. État des lieux du marché Bruxellois de l'emploi	05
2.1 Contexte socio-économique et tendances historiques	05
2.2 Analyse de l'emploi	05
2.2.1 L'offre de travail	06
a) Répartition de la population en âge de travailler	06
b) Les indicateurs de participation au marché du travail	07
2.2.2 La demande de travail	08
a) Répartition de l'emploi intérieur	08
b) La compétitivité de la main d'œuvre bruxelloise	08
2.2.3 La qualité de l'emploi en Région bruxelloise	09
2.3 Analyse du chômage	09
2.3.1 Le taux de chômage de la population en âge de travailler	09
2.3.2 Le taux de chômage des jeunes travailleurs	10
2.3.3 Le chômage par niveau de qualification (selon l'âge, le genre et la Région)	10
2.3.4 Le chômage selon la durée (selon l'âge, le genre et la Région)	10
2.4 Constats et remarques de conclusions	11
III. Mesures d'aide à l'emploi	12
3.1 Évaluation des mesures d'aide à l'emploi	12
3.1.1 Les mesures Activa.brussels et incitant à la formation	15
3.1.2 La Prime Phoenix.brussels	16
3.1.3 La Prime d'Insertion	18
3.1.4 La Prime Tuteur et Jeune en alternance	19
3.1.5 Les autres primes accessibles	22
a) La Prime Premier recrutement	22
b) La Prime Travailleurs âgés	22
c) La Prime Ecosoc	23
d) La Prime Handicap	23
3.1.6 Le Stage First	24
3.1.7 Les autres stages accessibles	25
a) Le Stage via une Convention d'immersion professionnelle	25
b) Le Stage Eurodisney	26
3.1.8 Les différentes formations accessibles	26
a) La Formation professionnelle individuelle en entreprise	26
b) La Formation IBO (individuele beroepsopleiding)	27
c) La Formation en alternance	27
3.1.9 L'Aide à l'emploi indépendant	28
3.1.10 Le Contrat Emploi d'Insertion en économie sociale	29
3.1.11 Le Contrat Agence locale pour l'emploi	30
3.2 L'évaluation du nombre total de bénéficiaires des mesures	31
3.3 Impact des mesures d'aides à l'emploi	32
3.3.1 Le taux de remise à l'emploi après la fin des mesures d'aide à l'emploi en RBC	32

3.4 Analyse budgétaire des mesures d'aides à l'emploi	34
3.4.1 Le coût total des mesures d'aides à l'emploi en Région bruxelloise	34
3.4.2 Le coût moyen des mesures d'aides à l'emploi en Région bruxelloise	35
3.5 Constats et remarques de conclusion des mesures d'aides à l'emploi	36
3.6 Évolution et projections des mesures d'aides à l'emploi	36
IV. Incidences des réformes fédérales marché de l'emploi	37
4.1 Les Principaux axes de la réforme (2025-2026)	37
4.2 La réforme de l'assurance chômage	38
4.2.1 Le Contexte général	38
4.2.2 Le contenu de la réforme des allocations de chômage et d'insertion	38
4.2.3 Les mesures transitoires	38
4.2.4 Les demandeurs d'emploi pour lesquels la limitation n'est pas d'application	39
4.3 Les personnes concernées par la réforme en Région bruxelloise	40
4.3.1 Le nombre de personnes exclues des allocations de chômage	40
4.3.2 Les trajectoires des personnes après exclusion des allocations de chômage	41
4.4 L'impact social et l'accompagnement de la réforme	42
4.4.1 Les implications pour les CPAS	43
4.4.2 Les implications pour les usagers auprès des CPAS	44
4.5 Les mesures d'accompagnement de la Région bruxelloise	44
4.5.1 Plan d'action élaboré par le gouvernement bruxellois	44
4.6 Constats et remarques de conclusion relatives aux réformes du marché de l'emploi	45
4.6.1 Un transfert de charges mal évalué vers les CPAS	45
4.6.2 Des effets limités sur l'emploi	46
V. Incidences de l'inflation sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise	47
5.1 Mesures de l'inflation	47
5.2 Incidences de l'inflation sur l'activité économique et l'emploi en Région bruxelloise	48
5.2.1 Ralentissement de l'économie et de l'emploi	48
5.2.2 Accroissement du chômage	49
5.3 Synthèse des effets de l'inflation sur l'activité économique et l'emploi en Région Bxl.	50
VI Conclusions générales	51
VII Recommandations	62
VIII. Bibliographie	70
LISTE DES FIGURES	73

Les politiques de promotion de l'emploi en Région bruxelloise

La Sixième réforme de l'État a débouché sur la régionalisation de nouvelles compétences vers les autorités régionales permettant de disposer de nouveaux leviers en vue de mener ses propres politiques d'emploi.

Ces nouvelles opportunités ont permis aux autorités régionales d'être dans une situation plus favorable en vue de relever les nombreux défis de nature à faire progresser la création d'emplois et la résorption du chômage au sein des différentes entités régionales considérées.

Nous commencerons cette étude par l'établissement d'un état des lieux du marché bruxellois de l'emploi en termes d'évolution de l'emploi et du chômage en mettant en évidence les particularités de ce marché incluant une large navette entrante. Nous examinerons ensuite les développements récents des différentes politiques de promotion de l'emploi mise en œuvre au cours des dernières législatures. Nous analyserons dans ce contexte plus spécifiquement les incidences des réformes fédérales du marché de l'emploi sur le marché bruxellois en termes de possibilités de remise à l'emploi, d'accès à des revenus de remplacement, de soutien aux CPAS et de risques d'accroissement de la précarité en Région bruxelloise. Nous examinerons ensuite l'incidence de la reprise de l'inflation en fin de période sur l'activité économique et l'emploi de la région en termes de ralentissement de l'économie et de l'emploi et d'accroissement du chômage. Nous formulerons enfin quelques recommandations de nature à limiter les conséquences des réformes fédérales sur le marché bruxellois de l'emploi au moyen d'un plan d'action visant à renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi vers un retour plus rapide et durable à l'emploi. Ces mesures permettront alors d'accroître sensiblement le taux d'emploi bruxellois de manière à le rapprocher de l'objectif visant un taux d'emploi de 80% pour la Belgique en fin de législature.

I. Introduction

La problématique du chômage en Région bruxelloise procède d'une mécanique complexe qui mêle, du côté de l'offre de travail, la démographie, l'évolution du nombre de personnes en âge de travailler, le nombre de personnes qui se présentent sur le marché du travail et qui y trouvent ou non un emploi et, du côté de la demande de travail, de la dynamique des créations d'emploi, elle-même dépendante de la conjoncture et des politiques d'expansion de l'activité économique et de la promotion de l'emploi.

L'évolution du chômage en région bruxelloise doit en conséquence être analysée de manière distincte du côté de la demande et de l'offre de travail en raison du caractère particulier de cette Région urbaine où une importante partie de l'activité économique est exercée par des travailleurs extérieurs issus des autres régions du pays et donnant lieu à une importante navette entrante.

Cette particularité impose de distinguer l'emploi intérieur (emploi par lieu de travail), qui occupe des travailleurs bruxellois et des travailleurs issus des autres régions (navette entrante), de l'emploi des travailleurs bruxellois résidents occupés dans leur Région, dans les autres Régions et à l'étranger constituant la navette sortante (emploi par lieu de résidence).

L'état des lieux du marché de l'emploi considérera en conséquence les dynamiques du marché de l'emploi en 2024 dans un contexte socio-économique caractérisé par une instabilité internationale accompagné d'une crise inflationniste occasionnant un ralentissement économique et un recul de l'emploi en Région bruxelloise à partir de 2025 et début 2026.

Cet état des lieux sera composé de trois parties :

- une première partie concernera l'analyse de la population et du marché de l'emploi et mettra en évidence les principaux résultats relatifs à l'évolution, de la population en âge de travail, de la population active, de la population en emploi et du chômage. Cette partie présentera également une analyse de l'évolution des taux d'activité, d'emploi et de chômage et des liens entre ces différents taux.

- Une deuxième partie concernera l'analyse de la demande de travail bruxelloise et présentera les évolutions de l'emploi intérieur, constitué de l'emploi salarié et de l'emploi indépendant. L'emploi intérieur bruxellois est réparti entre les travailleurs bruxellois résidents employés dans leur Région et les travailleurs issus des autres régions employés en Région bruxelloise. Les travailleurs bruxellois ne bénéficient en conséquence que d'une partie de la croissance de l'emploi intérieur bruxellois car une partie de cette croissance est attribuée à des travailleurs extérieurs avec lesquels ils sont en concurrence dans l'attribution des emplois sur leur propre marché intérieur ce qui a tendance à augmenter le chômage bruxellois.

- Une troisième partie concernera l'analyse du chômage en termes de chômage de la population en âge de travailler, de chômage des jeunes travailleurs, de chômage par genre, par niveau de qualification et de chômage selon la durée d'inactivité et en déduira quelques constats et remarques de conclusions.

Les politiques de promotion de l'emploi mises en œuvre devront en conséquence être orientées vers la relance de l'emploi bruxellois au moyen de mesures sélectives impactant cet emploi de manière plus spécifique.

Ces mesures visent essentiellement à atténuer le coût et à accroître la qualification de la main d'œuvre peu qualifiée, encore largement répandue parmi les demandeurs d'emploi bruxellois, de manière à rendre cette main d'œuvre plus attractive sur le marché intérieur bruxellois et sur le marché des autres régions.

Dans ce contexte nous considérons les évolutions récentes des politiques d'aide à l'emploi visant une réduction de coûts du travail relatives à des groupes cibles, des mises à l'emploi par attribution de primes, de stages de formations et de divers contrats d'insertion ayant pour objectif la pérennisation possible de ces emplois.

Ces politiques régionales de promotion de l'emploi agissent de manière plus spécifique sur l'emploi de leur Région respective et dans le cas de la Région bruxelloise visent essentiellement dans la création d'emploi intérieur, la substitution entre travailleurs bruxellois et travailleurs issus de la navette entrante par une amélioration de la compétitivité de ces travailleurs les rendant ainsi plus attractifs sur le marché intérieur bruxellois et celui des autres Régions.

Les réformes fédérales du marché de l'emploi relatives à la limitation temporelle des allocations de chômage auront un impact sur le marché de l'emploi bruxellois et les moyens de le limiter seront analysés au moyen d'un plan d'action visant à renforcer un accompagnement plus rapide et un suivi plus intensif des demandeurs d'emploi, un accès à des revenus de remplacement par un soutien accru des CPAS de manière à limiter les effets de ces réformes sur l'évolution de l'inactivité et de la précarité

Nous terminerons cette étude par quelques constats relatifs à l'efficacité des mesures d'aide à l'emploi et nous formulerons quelques recommandations relatives à leur mise en œuvre, au renforcement de leur caractère sélectif ainsi qu'à l'identification de nouveaux mécanismes d'aide considérés comme plus efficaces en vue de soutenir durablement l'emploi et le développement de

compétences en Région bruxelloise au moyen d'une réorientation des leviers d'intervention vers les publics jugés prioritaires.

Ces recommandations ne suffiront vraisemblablement pas à se rapprocher suffisamment en Région bruxelloise de l'objectif de taux d'emploi (80%) fixé par le gouvernement fédéral pour la fin de la législature actuelle.

II. État des lieux du marché bruxellois de l'emploi

Cette section présente un état des lieux du marché de l'emploi en Région bruxelloise, en considérant les tendances démographiques, les indicateurs de participation au marché du travail, et les impacts économiques récents. Elle analyse les dynamiques du marché de l'emploi bruxellois en 2024, dans un contexte économique marqué par une instabilité internationale et une crise inflationniste.

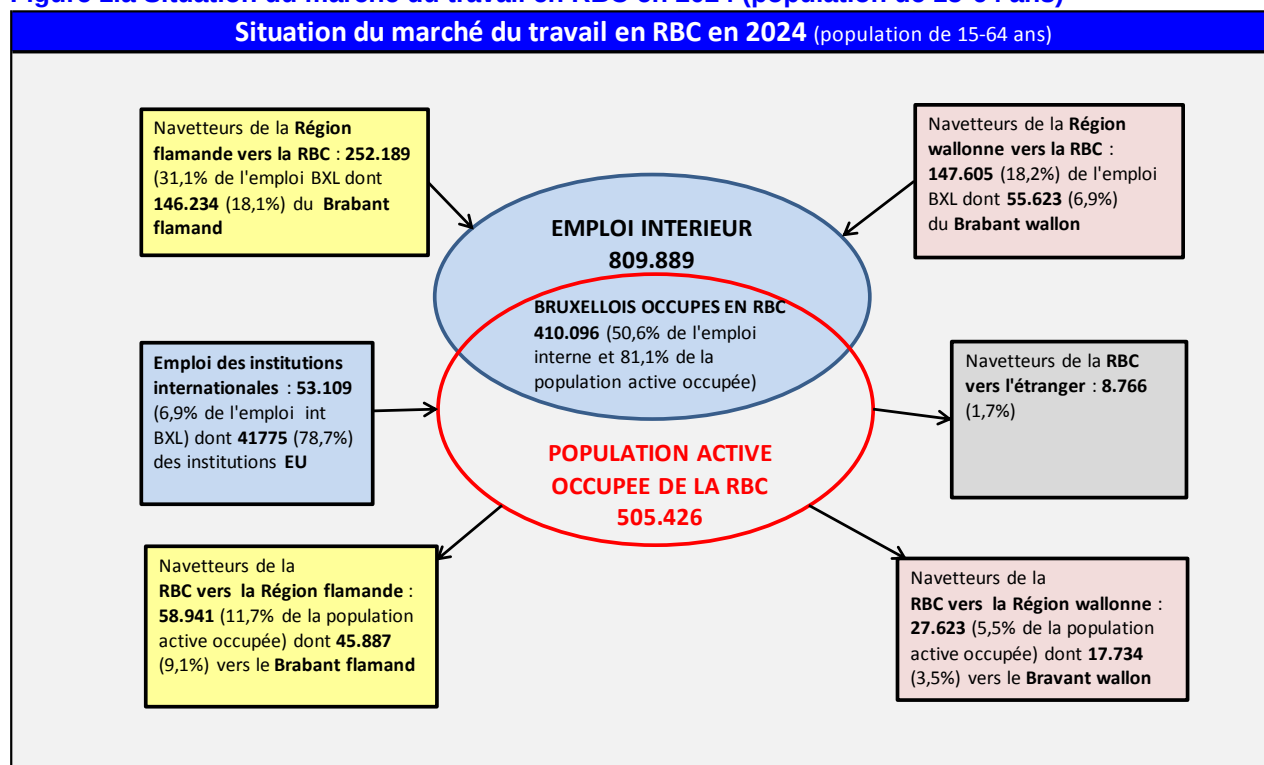
2.1 Contexte socio-économique et tendances historiques

En 2024 dans un contexte de ralentissement économique, la croissance du PIB belge s'est limitée à +1,0% (+1,1% pour le PIB Bruxellois) avec une inflation en baisse mais qui reste encore importante (+3,2% en moyenne annuelle pour la Belgique) et une hausse des coûts salariaux réels de +0,7% pour le Royaume et +1% pour la Région bruxelloise. D'un point de vue sectoriel, l'économie bruxelloise, orientée vers les services, a connu une contraction dans certains secteurs secondaires (industrie manufacturière, construction), tandis que d'autres secteurs tertiaires ont progressé (crédit et assurances, santé et action sociale, tourisme et loisirs).

2.2 Analyse de l'emploi

L'évolution du marché du travail en Région bruxelloise (figure 1.a) résulte de l'évolution de la demande et de l'offre de travail. Cette évolution doit être analysée de manière distincte du côté de la demande et de l'offre de travail en raison du caractère particulier de cette Région urbaine caractérisée par une importante ouverture aux travailleurs des autres Régions et des institutions internationales.

Figure 1.a Situation du marché du travail en RBC en 2024 (population de 15-64 ans)



Source : SPF ECON DGSIE EFT

Ces particularités imposent de distinguer deux types d'emploi :

- L'emploi par lieu de travail ou emploi intérieur, qui occupe les travailleurs bruxellois résidents occupés dans leur propre Région ainsi que les travailleurs extérieurs employés en Région bruxelloise issus des deux autres Régions et des institutions internationales qui forment la navette entrante.
- L'emploi par lieu de résidence qui occupe également les travailleurs bruxellois occupés dans leur Région ainsi que les travailleurs bruxellois occupés dans les deux autres Régions et à l'étranger qui forment la navette sortante.

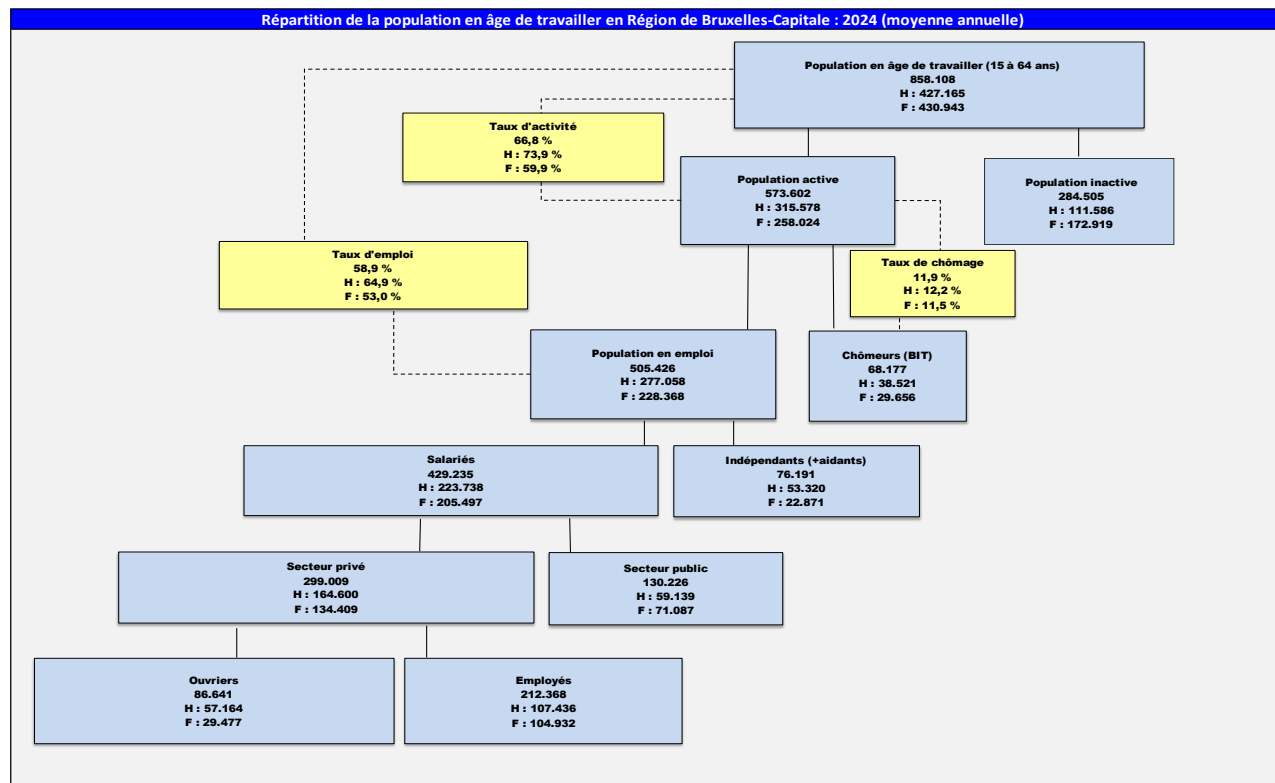
2.2.1 L'offre de travail

a) Répartition de la population en âge de travailler

En 2024, la population en âge de travailler de 15 à 64 ans (figure 1.a et .b) s'élevait à 858.108 personnes, avec une croissance de +5,7% sur cinq ans plus importante que celle de la population totale bruxelloise (+3,5%) mais la proportion de personnes actives a cependant diminué au profit des inactifs au cours de cette période.

- 66,8 % (573.602) de la population en âge de travailler de la Région bruxelloise se présente sur le marché du travail et forment la population active.
- 58,9% (505.426) de cette population possède un emploi et forment la population active occupée composée dont 54,8% d'hommes ((277 ;058) et 45,2% (228.368) de femmes.
- 81,1% de cette dernière (410.096) travaillent en Région bruxelloise et 18,9% (95.330) travaillent à l'extérieur de la Région et forment la navette sortante dont 11,7% (58.941) travaillent en Région flamande, 5,5% (27.623) en Région wallonne et 1,7% (8.766) à l'étranger.
- 7,9% (68.177) de la population en âge de travailler est au chômage (au sens du BIT), ce qui représente 11,9% de la population active.
- 33,2% (284.505) de cette population est inactive.

Figure 1.b Répartition de la population en âge de travailler en Région de Bruxelles-Capitale - 2024



Source : SPF ECON DGSIE EFT

En 2024, parmi la population en emploi (505.426), 85% possèdent un emploi salarié (429.235) et 15% un emploi indépendant (76.191). Parmi l'emploi salarié (429.235), 70% possèdent un emploi dans le secteur privé (299.009) et 30% un emploi dans le secteur public (130.226). Parmi les emplois du secteur privé (299.009), 71% (212.368) possèdent un statut d'employé et 29% (86.641), un statut d'ouvrier.

b) Les indicateurs de participation au marché du travail

- **Le taux d'activité** en Région bruxelloise s'élève à 66,8% en 2024, en baisse de -1,5 ppc par rapport à 2023 (68,3%) reflétant une diminution de la participation potentielle au marché du travail. Sur une période de dix ans (2014-2024), l'évolution du taux d'activité bruxellois est restée relativement stable (+0,2 ppc par rapport à 2014 où il s'élevait à 66,6%). En 2024 ce taux reste comparable (+0,5 ppc) à celui de la Région wallonne (66,3%), inférieur de -7,3 ppc à celui de la Région flamande (74,1%) et inférieur de -4 ppc à celui de la Belgique (70,8%). Selon les prévisions du Bureau fédéral du plan, ce taux devrait atteindre 72,3% pour la Région bruxelloise en 2030, (+5,5 ppc par rapport à 2024) et 78,6% pour la Belgique.

- **Le taux d'emploi** en Région bruxelloise s'élève à 58,9% en 2024, en baisse de -2,1 ppc par rapport à 2023 (61%), reflétant une diminution de la participation réelle au marché du travail. Sur une période de dix ans (2014-2024), l'évolution du taux d'emploi a cependant sensiblement augmenté (+4,6 ppc par rapport à 2014 où il s'élevait à 54,3%) témoignant d'un accroissement de la participation réelle au marché du travail sur cette période. En 2024 ce taux reste le plus faible des trois Régions ; il est inférieur de -2,4 ppc à celui de la Région wallonne (61,3%), inférieur de -12,4 ppc à celui la Région flamande (71,3%) et de -7,8 ppc à celui de la Belgique (66,7%). Selon les prévisions du Bureau fédéral du plan, ce taux devrait atteindre 64 % pour la Région bruxelloise en 2030 (+5,1 ppc par rapport à 2024) et 72,5% pour la Belgique.

L'objectif fixé par le gouvernement Belge d'atteindre 80% en 2030 semble dans ce contexte difficilement accessible pour la Belgique qui laisserait à cette échéance un déficit de taux d'emploi de -7,5 ppc par rapport à cet objectif et de -16 ppc pour la Région bruxelloise.

- **Le taux de chômage** au sens du BIT en Région bruxelloise s'élève à 11,9% en 2024, en légère hausse (+1,2 ppc) par rapport à 2023 (10,7%). Sur une période de dix ans (2014-2024), l'évolution du taux de chômage a cependant sensiblement diminué en Région bruxelloise (-6,6 ppc par rapport à 2014 où il s'élevait à 18,5%). En 2024 ce taux reste le plus élevé des trois Régions ; il est supérieur de 4,4 ppc à celui de la Région wallonne (7,5%), supérieur de 8,1 ppc à celui de la Région flamande (3,8%) et de 6,1 ppc à celui de la Belgique (5,8%). Selon les prévisions du Bureau fédéral du plan, ce taux devrait encore régresser en 2030 de -0,4 ppc par rapport à 2024 pour se situer aux environs de 11,5 % pour la Région bruxelloise et de 7,8% pour la Belgique.

2.2.2 La demande de travail

a) Répartition de l'emploi intérieur

En 2024 selon les Enquêtes sur les forces du travail, l'emploi intérieur s'élève en Région bruxelloise à environ 809.890 emplois, en baisse de -1% par rapport à 2023 (818.225). Cet emploi représente 16,7 % de l'emploi intérieur belge, alors qu'un peu plus de 10,6 % de la population du pays habite la Région bruxelloise. En 2024, 50,6% de l'emploi intérieur bruxellois (410.096) est occupé par des travailleurs résidant en région bruxelloise et 49,4% (399.793) par des travailleurs issus des autres Régions qui forment la navette entrante ; 31,1% de celle-ci (252.189) est issue de la Région flamande dont 18,1% (146.234) du brabant flamand et 18,2% de celle-ci (147.605) est issue de la Région wallonne dont 6,9% (55.623) du Brabant wallon.

Selon le Bureau Fédéral du Plan, le nombre de postes de travail salarié recensés en 2024 s'élève à 640.136 en léger recul (-0,2 ppc) par rapport à 2023 qui représentent 87,9% de l'emploi intérieur. Le nombre d'emplois indépendants recensés s'élève à 87.879 en croissance de 1,5% par rapport à 2023 qui représentent 12,1% de l'emploi intérieur avec une forte prédominance des professions libérales.

b) La compétitivité de la main d'œuvre bruxelloise

Au-delà des effets conjoncturels qui peuvent occasionner une croissance différentielle des PIB et des emplois régionaux au sein des marchés intérieurs du travail des différentes Régions, la croissance intertemporelle du taux de pénétration de la main d'œuvre bruxelloise sur les différents marchés régionaux du travail peut constituer une mesure de l'évolution de l'attractivité de celle-ci sur ces marchés.

Le taux régional de pénétration de la main d'œuvre bruxelloise¹ est en hausse dans toutes les Régions.

En considérant l'évolution sur les dix dernières années, ce taux est de 51,6% en 2023 pour la Région bruxelloise en hausse de +3,4 ppc par rapport à 2013 (48,2%), de 2,3% pour la Région flamande en hausse de +0,5 ppc (1,8%) et de 2% en Région wallonne en hausses de +0,2 ppc (1,8%).

D'une manière générale, le taux de pénétration de la main-d'œuvre bruxelloise est en progression sur tous les marchés régionaux au cours de la dernière décennie et témoigne d'une amélioration sensible de l'attractivité de la main-d'œuvre bruxelloise sur l'ensemble des marchés régionaux.

¹ Le taux régional de pénétration de la main-d'œuvre bruxelloise au sein du marché du travail d'une Région se définit comme le ratio du nombre de travailleurs résidant à Bruxelles employés dans cette Région rapporté à l'emploi intérieur de celle-ci.

Cette amélioration de compétitivité est à attribuer dans une large mesure au progrès de la formation de cette main d'œuvre sous l'impulsion des différentes politiques régionales bruxelloises de l'emploi et de leur accompagnement par l'opérateur bruxellois de mise à l'emploi.

2.2.3 La qualité de l'emploi en Région bruxelloise

La qualité des emplois concernera les travailleurs résidant en Région bruxelloise et sera analysée sous l'angle du temps presté au travail et du statut des emplois occupés.

En termes de temps presté en 2024, un peu plus d'un cinquième (20,4%) des travailleurs salariés résidant en Région bruxelloise travaillent à temps partiel.

En considérant les dix dernières années, la proportion d'emploi à temps partiel a cependant légèrement régressé (-1,8 ppc par rapport à 2014 (22,2%)). En 2024 la proportion de femmes occupant un emploi à temps partiel est largement majoritaire (65,5%) par rapport aux hommes (34,5%) mais cette proportion est cependant légèrement décroissante sur les dix dernières années (-4,1 ppc par rapport à 2014 (69,6%)). En 2024, le taux d'emploi à temps partiel en Région bruxelloise (20,4%) reste le taux plus faible des trois régions ; il est inférieur de -7,8 ppc à celui de la Région flamande (28,3%) et inférieur de (-4,1 ppc à celui de la Région wallonne (24,5%)).

En termes de statut des emplois offerts en 2024, un peu plus d'un dixième (14,9%) des travailleurs salariés résidant en Région bruxelloise occupent un emploi temporaire. En considérant les dix dernières années, la proportion d'emploi à temporaire a cependant légèrement progressé (+2,4 ppc par rapport à 2014 (12,5%)). En 2024 la proportion de femmes occupant un emploi à temporaire est légèrement majoritaire (53%) par rapport aux hommes (47%) et cette proportion est légèrement croissante sur les dix dernières années (+0,7 ppc par rapport à 2014 (52,3%)). En 2024, le taux d'emploi à temporaire en Région bruxelloise (14,9%) reste le taux plus élevé des trois Régions ; supérieur de +5,7 ppc à celui de la Région flamande (9,2%) et supérieur de +4,9 ppc à celui de la Région wallonne (10%).

D'une manière générale, en dépit du fait que le marché de l'emploi bruxellois propose globalement des emplois de qualité, la population bruxelloise n'en bénéficie que partiellement en raison du fait que les personnes résidant à Bruxelles restent surreprésentées dans les secteurs dont les emplois sont de moindre qualité et en termes d'inégalités de genre, les écarts entre hommes et femmes persistent, le plus souvent au détriment des femmes.

2.3 Analyse du chômage

2.3.1 Le taux de chômage de la population en âge de travailler

Depuis la création de la Région bruxelloise en 1989, le taux de chômage (au sens du BIT) a augmenté jusqu'en 2013 (19,3%) pour diminuer ensuite de manière continue jusqu'en 2023 (10,7%). En 2024 avec 11,9% il enregistre une nouvelle croissance (+1,2 ppc) par rapport à 2023.

En considérant la situation des dix dernières années, la tendance reste néanmoins sensiblement à la baisse, avec un recul de -6,6 ppc par rapport à 2014 (18,5%).

En 2024 le taux de chômage des hommes (12,2%) est légèrement supérieur (+0,7 ppc) au taux de chômage des femmes (11,5%) ; En considérant les taux moyens des dix dernières années, cette tendance se confirme avec un taux de 14,4% pour les hommes, supérieur de +1,1 ppc à celui des femmes 13,3% sur la période 2014-2024.

En 2024, le taux de chômage bruxellois (11,9%) est le plus élevé des trois Régions, il est supérieur de +8,1 ppc à celui de la Région flamande (3,8%), supérieur de +4,4 ppc à celui de la Région wallonne (7,5%) et de +6,1 ppc à celui de la Belgique (5,8%).

2.3.2 Le taux de chômage des jeunes travailleurs

Le taux de chômage (au sens du BIT) des jeunes travailleurs bruxellois de moins de 25 ans a également augmenté jusqu'en 2013 (39,9%) pour diminuer ensuite de manière continue jusqu'en 2024 (23,6%) où il est en recul de -2,1 ppc par rapport à 2023 (25,7%) et où il représente le double de celui de la population en âge de travailler (11,9%).

En considérant la situation des dix dernières années, la tendance est également sensiblement à la baisse, avec un recul de -16 ppc par rapport à 2014 (39,5%). En 2024, ce taux de chômage des jeunes (23,6%) est également le plus élevé des trois Régions, il est supérieur de +9,1 ppc à celui de la Région flamande (14,5%), supérieur de +1,3 ppc à celui de la Région wallonne (22,3%) et de +6,2 ppc à celui de la Belgique (17,4%).

2.3.3 Le chômage par niveau de qualification (selon l'âge, le genre et la Région)

En 2024, la proportion des **jeunes chômeurs bruxellois (15-24 ans)** faiblement qualifiés est la plus élevée (44,8%) contre 43,4% de jeunes chômeurs moyennement qualifiés et seulement 11,8% de jeunes chômeurs hautement qualifiés. La répartition des jeunes travailleurs bruxellois faiblement qualifiés **par genre** permet de mettre en évidence une forte prédominance des hommes (53%) par rapport aux femmes (29,4%). La proportion de jeunes chômeurs bruxellois faiblement qualifiés (44,8%) est la plus élevée des trois **Régions**, elle est supérieure de +3,5 ppc à celle de la Région flamande (41,3%), et de +5,3 ppc à celle de la Région wallonne (39,5%).

En 2024, La proportion des **chômeurs bruxellois de 25 à 49 ans** faiblement qualifiés est la plus faible (23,9%) contre 34% de chômeurs moyennement qualifiés et 42,1% de chômeurs hautement qualifiés. La répartition des chômeurs bruxellois de 25 à 49 ans faiblement qualifiés **par genre** permet également de mettre en évidence une forte prédominance des hommes (34,7%) par rapport aux femmes (12,7%). La proportion de chômeurs bruxellois de 25 à 49 ans faiblement qualifiés (23,9%) est supérieure de +5 ppc à celle de la Région flamande (18,9%), la plus faible des trois **Régions** et inférieure de -8,2 ppc à celle de la Région wallonne (32,1%).

En 2024, La proportion des **chômeurs bruxellois de plus de 50 ans** faiblement qualifiés est la plus élevée (40,9%) contre 28,2% de chômeurs moyennement qualifiés et 30,9% de chômeurs hautement qualifiés. La répartition des chômeurs bruxellois de plus de 50 ans faiblement qualifiés **par genre** permet également de mettre en évidence une forte prédominance des hommes (52,9%) par rapport aux femmes (16,4%). La proportion de chômeurs bruxellois de plus de 50 ans faiblement qualifiés (40,9%) est la plus élevée des trois **Régions**, elle est supérieure de +18,6 ppc à celle de la Région flamande (22,3%), et de +19,6 ppc à celle de la Région wallonne (21,3%). La proportion de **chômeurs hautement qualifiés** est la plus faible parmi les jeunes chômeurs bruxellois par rapport aux autres classes d'âge (11,8% 15-24 contre 42,1% 25-49 et 30,9% 50+)

2.3.4 Le chômage selon la durée (selon l'âge, le genre et la Région)

En 2024, la proportion des **jeunes chômeurs bruxellois (15-24 ans)** d'une durée **inférieure à un an** est la plus élevée (68,8%) contre 22,3% de jeunes chômeurs d'une durée inférieure à deux ans et seulement 8,9% de jeunes chômeurs d'une durée supérieure à deux ans.

La répartition des jeunes travailleurs bruxellois d'une ***durée inférieure à un an par genre*** permet de mettre en évidence une forte prédominance des femmes (83,3%) par rapport aux hommes (60,8%). La proportion de jeunes chômeurs bruxellois d'une durée ***inférieure à un an*** (8,9%) est la plus élevée des trois ***Régions***, elle est supérieure de +2,8 ppc à celle de la Région flamande (6,1%), et de +2,2 ppc à celle de la Région wallonne (6,7%).

En 2024, la proportion des ***chômeurs bruxellois de 25 à 49 ans*** d'une ***durée inférieure à un an*** est la plus élevée (54,5%) contre 18,8% de chômeurs d'une durée inférieure à deux ans et 26,7% de chômeurs d'une durée supérieure à deux ans. La répartition des chômeurs bruxellois de 25 à 49 ans d'une ***durée inférieure à un an par genre*** permet de mettre en évidence une légère prédominance des hommes (56,3%) par rapport aux femmes (52,6%). La proportion de chômeurs bruxellois de 25 à 49 ans d'une durée ***supérieure à deux ans*** (54,5%) est supérieure de -17,2 ppc à celle de la Région flamande (9,5%), la plus faible des trois ***Régions*** et comparable -0,3 ppc à celle de la Région wallonne (27,1%).

En 2024, la proportion des ***chômeurs bruxellois de plus de 50 ans d'une durée inférieure à un an*** s'élève à 28,1% contre 13,4% de chômeurs âgés d'une durée inférieure à deux ans et de 58,5% de chômeurs âgés d'une durée supérieure à deux ans.

La répartition des chômeurs âgés bruxellois ***d'une durée inférieure à un an par genre*** permet de mettre en évidence une prédominance des femmes (37,8%) par rapport aux hommes (23,3%). La proportion de chômeurs âgés bruxellois ***d'une durée supérieure à deux ans*** (58,5%) est la plus élevée des trois ***Régions***, elle est supérieure de +41,7 ppc à celle de la Région flamande (16,8%), et de +18,4 ppc à celle de la Région wallonne (40,2%). Cette proportion est également la plus élevée parmi les autres classes d'âge (58,5% 50+ contre 26,7% 25-49 et 8,9% 15-24).

2.4 Constats et remarques de conclusions

Après une période de reprise au lendemain de la crise sanitaire, l'année 2024 confirme le ralentissement économique amorcé en 2023 accentuant les effets négatifs sur le marché de l'emploi bruxellois où la plupart des indicateurs sont en recul ; baisse des taux d'activité et d'emploi, hausse du taux de chômage, contraction de l'emploi intérieur et résidant malgré un accroissement de la population en âge de travailler qui maintient une pression croissante sur le marché du travail. Certains indicateurs témoignent cependant d'une certaine résilience comme le nombre d'emplois indépendants qui continue de croître en Région bruxelloise avec une progression qui reste cependant inférieure à celle observée avant la crise sanitaire.

III. Mesures d'aide à l'emploi

La Sixième réforme de l'État a débouché sur la régionalisation de nouvelles compétences vers les autorités régionales permettant à celles-ci de disposer de nouveaux leviers en vue de mener ses propres politiques de promotion de l'emploi.

Ces nouvelles opportunités permettront aux autorités bruxelloises de relever les nombreux défis en termes de mise à l'emploi et de résorption du chômage auxquels doit faire face la Région bruxelloise.

Cette section tentera d'isoler les effets sur la création d'emploi de chaque mesure spécifique prise dans le cadre des politiques de promotion de l'emploi mise en œuvre en Région bruxelloise et d'en évaluer l'efficacité sur des publics cibles.

Dans ce contexte, nous analyserons les effets sur l'emploi bruxellois des mesures de réduction des cotisations patronales à la sécurité sociale, des mesures d'activation des allocations de chômage ou d'une combinaison de ces mesures sur des groupes cibles ainsi que des mesures relatives à la promotion de l'emploi dans le cadre de diverses primes et de programmes de stages et de formation professionnelle.

Les mesures d'aide à l'emploi visent essentiellement des dispositifs d'insertion, d'activation et de rétention d'emploi. Les publics cibles privilégiés viseront en conséquence essentiellement des chômeurs jeunes, infra-qualifiés et de longue durée en termes de mise à l'emploi ainsi que des travailleurs âgés en termes de maintien à l'emploi au moyen de nouvelles mesures d'aide à l'emploi relatives à la réduction des coûts du travail rendues possible par le transfert de compétences issues de la sixième réforme de l'état.

3.1 Évaluation des mesures d'aide à l'emploi

Cette section décrira les aides à l'emploi en Région bruxelloise, en se concentrant sur une dizaine de mesures telles qu'Activa.brussels, Prime Phoenix.brussels, Prime d'insertion, Prime Jeunes en alternance et d'autres primes telles que Prime premier recrutement, travailleurs âgés et handicapés et Prime Écosoc. Ces mesures comportent également des Stages, tels que Stage First, via une convention d'immersion professionnelle ou Stage Eurodissey, et des formations telles que Formation professionnelle individuelle en entreprise, Formation en alternance ainsi que des mesures d'aide à l'emploi indépendant et divers contrats dont le contrat emploi d'insertion en économie sociale ou le contrat d'agence locale pour l'emploi.

Ces mesures ont pour but de faciliter l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi dont notamment les jeunes, les personnes peu qualifiées, les chômeurs de longue durée, les personnes âgées et les ressortissants étrangers.

Ces mesures d'aide à l'emploi, réformées depuis 2024, seront détaillées dans les sections suivantes en termes d'objectifs, de public cible et de fonctionnement.

3.1.1 Les mesures Activa.brussels et incitant à la formation.

À la suite de la Sixième réforme de l'Etat, le Plan activa fédéral a été régionalisé. La Région bruxelloise l'a particularisé en créant la mesure « Activa.brussels », entrée en vigueur le 1er octobre 2017.

Cette mesure ainsi que le dispositif d'incitant à la formation qui l'accompagne sont réglementés dans l'arrêté du 14 septembre 2017 relatif aux mesures d'activation des demandeurs d'emploi. Conformément aux nouvelles orientations budgétaires de la Région bruxelloise pour 2026, la mesure Activa.brussels est en phase d'extinction mais continuera à être instruite selon le cadre légal encore en vigueur pour les dossiers en cours.

a) Les objectifs de la mesure Activa.brussels et de l'incitant à la formation.

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 est en conséquence bénéfique à la fois pour le chercheur d'emploi et pour l'employeur. Il existe en outre une version dérivée de cette mesure « Activa.brussels - aptitude réduite » pour les chercheurs d'emploi présentant une diminution de leurs aptitudes.

L'incitant à la formation a, quant à lui, pour objectif de compenser les coûts de formation assumés par l'employeur en vue de former un jeune travailleur faiblement qualifié. Il constitue à ce titre un volet complémentaire à la mesure Activa.brussels.

b) Le public cible et les conditions d'octroi

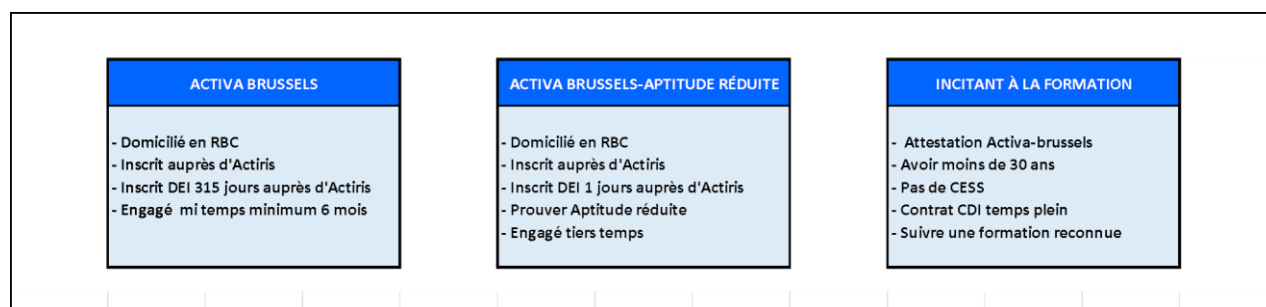
Ces mesures s'adressent simultanément aux individus bénéficiaires et aux entreprises :

- Conditions d'accès pour les individus bénéficiaires

La mesure Activa.brussels (figure 2.a) s'adresse aux chercheurs d'emploi domiciliés en Région bruxelloise, inscrits comme chercheur d'emploi auprès d'Actiris depuis au moins 312 jours au cours des 18 mois précédant l'embauche. Pour bénéficier de la mesure, le chercheur d'emploi doit être engagé au moins à mi-temps et pour une durée de 6 mois minimum.

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 reconnue. Pour bénéficier de la mesure, le chercheur d'emploi doit être engagé au moins pour une durée correspondant à un tiers temps minimum.

Figure 2.a Conditions d'accès à Activa.brussels, Activa.brussels-aptitude réduite et incitant à la formation



Source : IDEA-CONSULT

L'incitant à la formation s'adresse aux chercheurs d'emploi porteurs d'une attestation Activa.brussels, ayant moins de 30 ans, et ne possédant pas le CESS. Pour pouvoir bénéficier de cet incitant, le chercheur d'emploi doit être engagé à temps plein pour une durée indéterminée.

La formation doit en outre être dispensée depuis le 1^{er} octobre 2019 par un prestataire reconnu ou agréé par une autorité compétente en matière de formation, formation professionnelle ou d'enseignement.

- Conditions d'accès pour les entreprises

La mesure Activa.brussels accompagnée éventuellement de l'incitant à la formation a pour but d'encourager l'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi. L'attestation détenue par le chercheur d'emploi bruxellois peut être utilisée auprès d'un employeur privé bruxellois ou d'une autre Région.

Les seules catégories d'employeurs publics suivantes 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 de personnes ;
- Les bureaux publics d'intérim ;
- Les provinces, Communes et CPAS ;
- Les établissements d'enseignement pour leur personnel contractuel administratif, d'entretien et de service à l'exclusion de leur personnel enseignant.

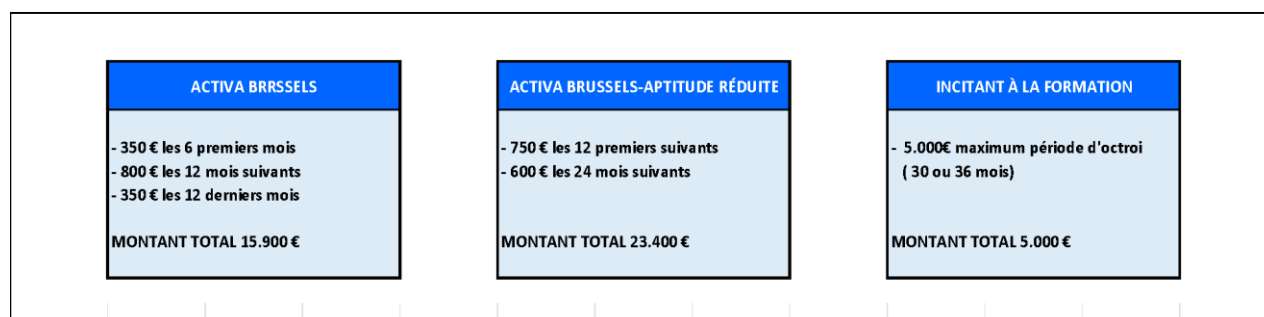
c) Le fonctionnement des mesures

- Montant de l'allocation des mesures en fonction du temps de travail

Activa.brussels (figure 2.b) repose à présent uniquement sur une allocation d'activation et non plus sur une réduction des cotisations patronales comme précédemment. En ce qui concerne Activa.brussels, l'allocation s'élève à un montant global de 15.900 euros étendu 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 derniers 12 mois. Dans le cadre « Activa.brussels-aptitude réduite », l'allocation est plus élevée et plus longue. Le montant global est de 23.400 euros étendus 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 accordé durant la période d'octroi de l'allocation Activa.brussels.

Figure 2.b Montants de l'allocation d'Activa.brussels, Activa.brussels-aptitude réduite et l'incitant à la formation



Source : IDEA-CONSULT

d) L'évaluation des mesures

- Nombre de contrats et de personnes sous contrat Activa.brussels

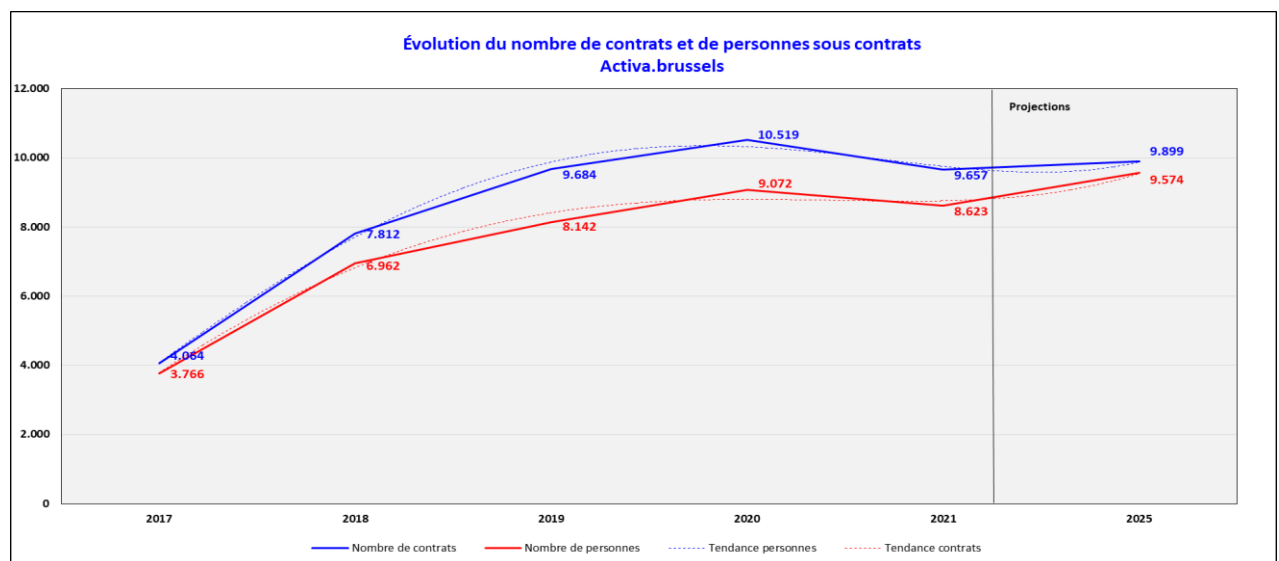
En 2021 (figure 2.c), 8.623 individus bénéficiaient d'un Activa.brussels pour 9.657 contrats de ce type. Le nombre de bénéficiaires et de contrats Activa.brussels croît annuellement (excepté en 2021) mais de manière dégressive.

Il convient cependant de mentionner qu'aucun recours à l'incitant à la formation n'a été observé dans le cadre de cette mesure pendant cette période et que seulement 0,8% des contrats Activa.brussels signés entre 2017 et 2021 l'ont été par des bénéficiaires avec des aptitudes réduites reconnues (de 0,2% en 2017 à 1,3% en 2019 et 2021). Il convient également de mentionner qu'en 2017 et 2018, une partie des contrats et bénéficiaires repris dans les chiffres concernaient encore la mesure Activa fédérale pour des personnes résidant en Région bruxelloise de sorte que 2.765 contrats et 1.915 personnes relevaient encore de la mesure Activa fédéral au cours de cette période.

- **Modifications à partir de juillet 2024** : Le paysage des aides à l'emploi à Bruxelles a évolué avec une réforme plus large de l'aide Activa.brussels.

Les principales modifications des aides à l'emploi au moyen d'Activa.brussels en 2024 sont les suivantes

Figure 2.c Évolution du nombre de contrats et de personnes sous contrats Activa.brussels



Source : IDEA-CONSULT et calculs d'auteur

a) Les objectifs d'insertion de la Prime Phoenix, détaillée ci-après, sont désormais portés par les nouveautés de l'aide Activa Brussels. Celle-ci s'adresse désormais aux chercheurs d'emploi de moins de 30 ans possédant un diplôme inférieur à celui du CESS ou aux chercheurs d'emploi de 57 ans et plus qui peuvent disposer d'une allocation renforcée (23.400€ en 36 mois) à la suite de la suppression de la Réduction de cotisations sociales 57+.

b) Une nouvelle catégorie de bénéficiaires depuis le 1er juillet 2024 au moyen d'une nouvelle mesure ciblant spécifiquement l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi en situation de handicap reconnue qui peuvent également bénéficier de l'allocation renforcée et qui peut être cumulée à la Prime Handicap.

- Projections récentes des mesures Activa.brussels

Les projections récentes des mesures Activa.brussels (partie droite de la figure 2.c) indiquent que le nombre d'individus sous contrat qui bénéficierait d'un Activa.brussels en 2025 s'élèverait à 9.899 personnes pour 9.574 contrats de ce type soit une croissance annuelle moyenne (+0,8%) pendant cette période qui témoignerait d'une légère reprise après le tassement observé en fin de période (2019-21) et le fait qu'Actiris ne fait plus de promotion active de ce dispositif suite aux nouvelles orientations budgétaires de la Région bruxelloise en 2026.

3.1.2 La Prime Phoenix.brussels

La Prime Phoenix.brussels a été mise en place dans le but de limiter l'impact des conséquences négatives de la crise sanitaire sur l'emploi. Il s'agit d'une prime versée à l'employeur afin de l'aider à embaucher de nouveaux chercheurs d'emplois fortement impactés par la crise.

L'accès à cette prime est limité aux contrats signés entre le 1er janvier 2021 et le 30 septembre 2022 avec une entrée en fonction au plus tard le 1er octobre 2022.

Cette prime dont la durée était limitée dans le temps n'a pas été remplacée mais d'autres primes dont notamment la prime (premier) recrutement sont actuellement actives auprès d'Actiris.

a) Les objectifs de la mesure

La Prime Phoenix avait pour but 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 vulnérabilisés par la crise sanitaire au moyen d'une possible remise à l'emploi de travailleurs dont les activités auraient été gravement perturbées ou impactées négativement par celle-ci.

La mesure constituait de ce fait une aide de relance à l'embauche dont le but était de réduire l'impact de la crise sanitaire sur le chômage.

b) Le public cible et les conditions d'octroi

Ces mesures s'adressaient simultanément aux individus bénéficiaires et aux entreprises :

- Conditions d'accès pour les individus bénéficiaires

Plusieurs conditions devaient être remplies par le chercheur d'emploi pour que l'employeur puisse prétendre à la Prime Phoenix :

- Le chercheur d'emploi devait être engagé sous contrat à temps plein au minimum à mi-temps pour une durée indéterminée ou au minimum pour 6 mois (1 mois pour Phoenix.brussels-Artiste), signé entre le 1er janvier 2021 et le 30 septembre 2022,
- Le demandeur d'emploi inoccupé devait être domicilié en Région bruxelloise.
- Le demandeur d'emploi ne devait plus être soumis à l'obligation scolaire.
- Le demandeur d'emploi ne devait pas avoir atteint l'âge légal de la pension et, devait 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 à la suite de 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 plus de 30 ans qui possèdent un diplôme ou certificat supérieur au CESS (excepté artistes) ne pouvaient bénéficier de cette mesure.

- Conditions d'accès pour les entreprises

La Prime Phoenix.brussels peut être accordée à tous les employeurs du secteur privé et certaines catégories d'employeurs du secteur public lorsqu'ils engagent des travailleurs bruxellois indépendamment de leur lieu de travail récemment inscrits auprès d'Actiris et/ou licenciés à la suite de la crise sanitaire.

Les employeurs du secteur public suivants peuvent bénéficier de la prime :

- Les entreprises publiques autonomes ;
- Les institutions publiques de crédit ;
- Les sociétés publiques de transport des personnes ;
- Les bureaux publics d'intérim ;
- Les provinces, communes et CPAS ;
- Les organismes d'intérêt public (type B) qui poursuivent des missions de service public à caractère culturel ;
- Les établissements d'enseignement pour leur personnel contractuel administratif, d'entretien et de service à l'exclusion de leur personnel enseignant.

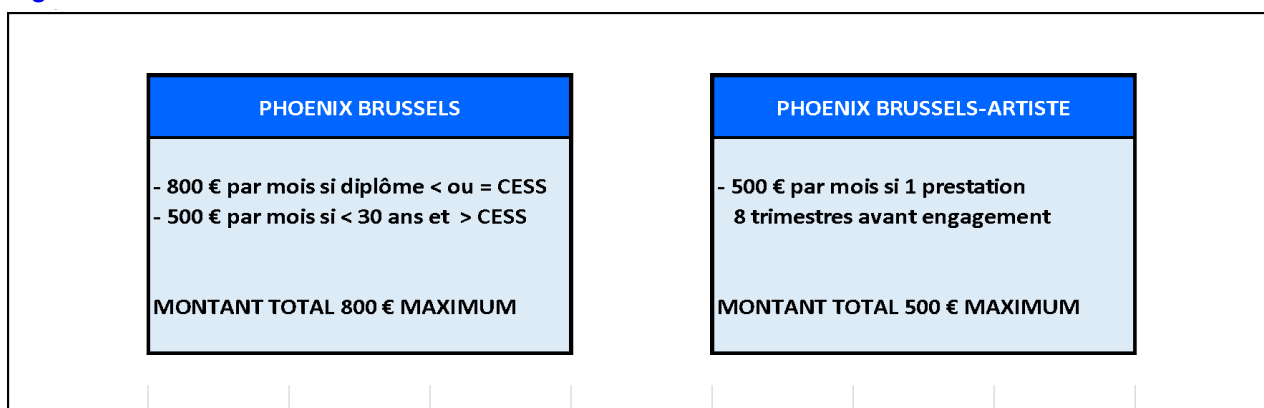
c) Le fonctionnement de la mesure

- Le montant des financements

L'employeur (figure 3.a) pouvait bénéficier d'une prime pour une durée de 6 mois au maximum après paiement du salaire si le chercheur d'emploi dispose d'une des trois attestations suivantes.

- Phoenix.brussels-800 : 800 € maximum par mois si le chercheur d'emploi ne possédait pas de diplôme supérieur au CESS ;
- Phoenix.brussels-500 : 500 € maximum par mois si le chercheur d'emploi était âgé de moins de 30 ans et qu'il disposait d'un diplôme ou certificat supérieur au CESS ;
- Phoenix.brussels-Artiste : 500 € maximum par mois si le chercheur d'emploi avait effectué au moins une prestation de travail en tant qu'artiste déclarée auprès de l'ONSS dans les 8 trimestres précédant le trimestre d'engagement.

Figure 3.a Montants de la Prime Phoenix.brussels et Phoenix.brussels-artiste



Source : IDEA-CONSULT

d) L'évaluation de la mesure

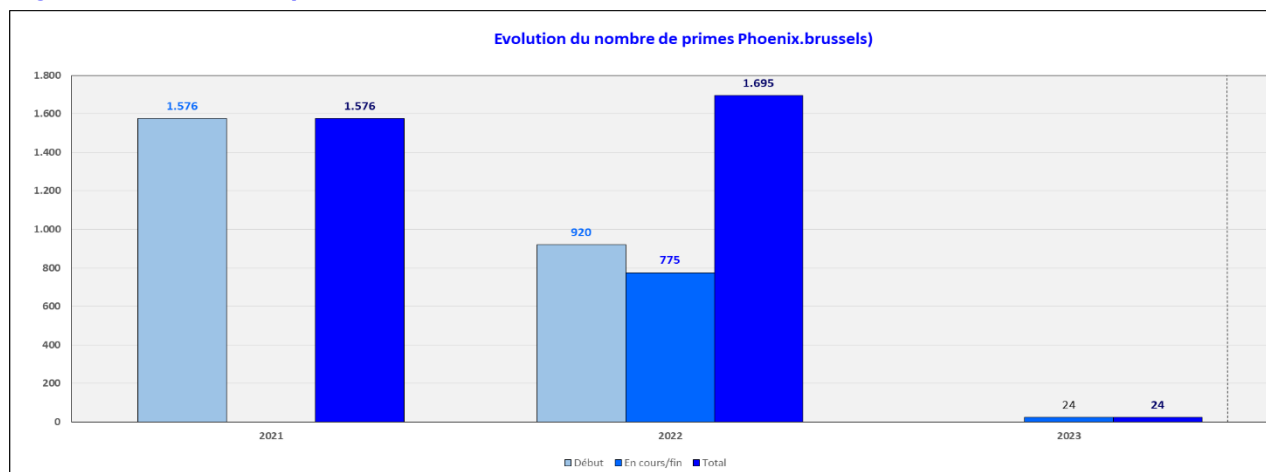
- Nombre de primes Phoenix.brussels

En 2022 (figure 3.b), 1.695 primes Phoenix.brussels ont été octroyées, dont 920 ont débuté en cours d'année. Sur l'entièreté de la période considérée, 2.437 bénéficiaires distincts ont bénéficié de cette mesure. Il convient également de mentionner que 95,5% des primes Phoenix.brussels ont été octroyées durant les 6 mois prévus.

- Répartition des primes Phoenix.brussels

En termes de répartition par type de prime, la figure 3.b indique qu'au total durant toute la période considérée, 77% des primes Phoenix.brussels étaient des primes 800 €, 20% des primes 500 € et seulement 3% des primes Artiste.

Figure 3.b Nombre de primes Phoenix.brussels et Phoenix.brussels-artiste



Source : IDEA-CONSULT et calculs d'auteur

3.1.3 La Prime d'insertion

La prime d'insertion consiste en une intervention financière dans la rémunération et les cotisations patronales supportées par l'employeur. Cette intervention a pour but de compenser la perte de rendement induite par la situation de handicap du travailleur. À la suite de la réforme de 2024, cette prime a été remplacée par plusieurs primes relatives à l'insertion détaillées ci-après telles que la prime Emploi d'insertion en économie sociale (ECOSOC), la prime d'insertion pour personnes handicapées et le Contrat Emploi d'insertion.

a) Les objectifs de la mesure

La Prime d'Insertion avait été conçue dans le but de compenser la perte de rendement du travailleur handicapé de manière à favoriser l'intégration professionnelle de ce type de personnes dans un circuit de travail ordinaire ou en entreprise de travail adapté. Cette prime était à renouveler tous les ans.

b) Le public cible et les conditions d'octroi

Cette mesure s'adressait aux employeurs provenant du secteur privé ou du secteur public sous certaines conditions, ou d'une entreprise de travail adapté dont le siège devait se situer en Belgique.

Pour qu'un employeur puisse bénéficier de la Prime d'Insertion, il devait remplir les conditions suivantes :

- La personne handicapée demanderesse devait être admise au service Phare d'Actiris² remplacé désormais par le service Handicap.brussels, 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 pouvait licencier d'autres travailleurs en vue de bénéficier de cette prime et devait respecter les obligations légales et réglementaires résultant de son statut d'employeur dont notamment le quota d'emplois de personnes handicapées imposé par la réglementation.

c) Le fonctionnement de la mesure

- Le montant des financements

La prime ne pouvait excéder 50% du salaire et des cotisations payées par l'employeur pour un contrat à durée indéterminée ou déterminée de plus de 3 mois, le service concerné se chargeant

² Le Service PHARE et Iriscare (COCOM) ont créé en 2024 le site handicap.brussels, qui réunit toute l'information sur les aides et services pour les personnes en situation de handicap en Région bruxelloise.

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 le cas d'un contrat à durée indéterminée, l'intervention octroyée à l'employeur dans la rémunération et les charges sociales restait valable pour une durée maximum d'un an excepté si la perte de rendement est persistante.

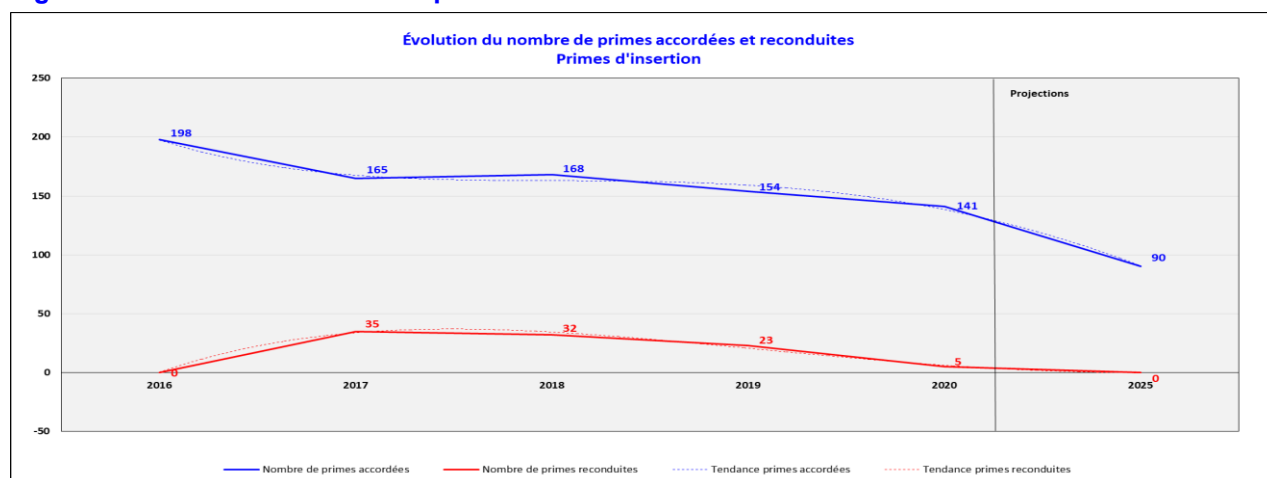
Dans le cas d'un contrat à durée déterminée de maximum 3 mois, la prime accordée correspondait à 30% de la rémunération du travailleur handicapé et des cotisations payées par l'employeur. Celle-ci, fixée pour la durée du contrat, pouvait être renouvelée (sans être accordée nécessairement pour un même travailleur handicapé auprès d'un même employeur) pour une durée excédant six mois par période de douze mois à dater du début du premier contrat.

d) L'évaluation de la mesure

- Nombre de primes d'insertion

En 2020, 146 personnes handicapées ont obtenu une Prime d'Insertion dont 5 seulement étaient de nouveaux bénéficiaires. Entre 2016 et 2020, 293 personnes handicapées ont bénéficié d'une Prime d'Insertion. Cette prime renouvelable chaque année était relativement stable dans le temps bien que leur nombre soit en baisse depuis 2018. Le nombre de primes d'insertion était cependant très réduit en considérant qu'en moyenne 9% de la population âgée de 15 à 64 ans en Belgique est fortement limitée dans ses activités journalières en raison d'un handicap ou de problèmes de santé de longue durée réduisant sensiblement leur autonomie.

Figure 4 Évolution du nombre de primes d'insertion



Source : IDEA-CONSULT, handicap.brussels et calculs d'auteur

3.1.4 La Prime Tuteur et Jeune en alternance

La Prime Tuteur et la Prime Jeune en alternance ont été mises en œuvre à partir du 1er juillet 2018 dans le cadre de la formation en alternance pour la Région bruxelloise. Ces mesures régies par l'Arrêté du 7 juin 2018 ont pour but de favoriser la formation en alternance. Elles sont issues de la régionalisation des aides à l'emploi³

³ Les primes Tuteur et Jeune en alternance 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, adressée aux jeunes de moins de 25 ans, 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). La formation pratique a lieu dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un contrat de formation⁴

a) 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 de formations en alternance en vue de parfaire leur formation.

La Prime Jeune en alternance a pour but de motiver les jeunes à pratiquer l'alternance en entreprise dans le cadre de leur formation. L'objectif étant de leur faire acquérir une première expérience professionnelle, de compléter leur formation et le cas échéant d'acquérir un premier emploi.

b) Le public cible et les conditions d'octroi

Ces mesures s'adressent simultanément aux individus bénéficiaires et aux entreprises :

- Conditions d'accès pour les individus bénéficiaires

Plusieurs conditions doivent être remplies afin que les jeunes puissent bénéficier de la Prime Jeune en alternance.

- Être domicilié en Région bruxelloise et être encore soumis à l'obligation scolaire à temps partiel ;
- Avoir commencé une formation en alternance au cours de la période d'obligation scolaire à temps partiel ;
- Avoir commencé une formation pratique auprès d'un employeur du secteur privé ou du secteur public au cours de la période d'obligation scolaire à temps partiel lors de l'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 pour trois années de formation au maximum d'un même cycle de formation en alternance à la fin d'une année de formation si en outre les deux conditions suivantes sont rencontrées :

- Avoir réussi son année de formation ;
- Faire la demande auprès d'Actiris dans les trois mois qui suivent la fin de l'année de formation⁵.

- Conditions d'accès pour les entreprises

Conditions d'octroi de la prime Tuteur I :

- Être une entreprise privée ou publique qui occupe des travailleurs, dont le siège d'exploitation est situé en Région bruxelloise, et reconnue comme entreprise de formation ;
- Avoir conclu avec un jeune un contrat de travail ou de formation pour au moins 6 mois ;
- Nommer un tuteur qui s'occupera d'un à quatre apprenants, ayant 5 ans d'expérience professionnelle pertinente et un certificat prouvant qu'il possède les compétences nécessaires relatives à la profession enseignée ;

⁴ 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.

⁵ 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.

- 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 et ne doit pas nécessairement commencer au même moment que la formation pratique.

Conditions d'octroi de la prime Tuteur II :

- Être une entreprise privée ou publique qui occupe des travailleurs dont le siège d'exploitation est situé en Région bruxelloise, et reconnue comme entreprise de formation ;
- Avoir conclu avec un jeune un contrat de travail ou de formation pour au moins 6 mois devant débuter entre le 1er septembre 2021 et le 30 juin 2022 ;
- 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 mêmes conditions que précédemment pour être tuteur ;
- Un tuteur peut accompagner simultanément un à quatre apprenants maximum.

La Prime Tuteur II ne peut être cumulée avec la Prime Tuteur I.

c) Le fonctionnement de la mesure

- Le montant des financements

Les montants des primes tuteurs et de la Prime Jeune en alternance sont synthétisés dans la figure 5.a ci-dessous. Afin d'encourager les employeurs à former des stagiaires en alternance, la Région bruxelloise a décidé d'augmenter la Prime Tuteur (II) au bénéfice des entreprises formatrices dans le cadre du plan de relance au cours de l'année 2021-2022.

Figure 5.a Montants de la Prime Tuteur et formation en alternance

PRIME TUTEUR I	PRIME TUTEUR II	PRIME JEUNE EN ALTERNANCE
- 1750 € nets/an/tuteur pour 1-4 apprenants simultanément	- 3000 € nets/an/apprenant pour stages 1/9/2021 et 30/6/2022 - pour contrats/convention d'alternance en cours avant 1/9/2021 6 mois de stage à partir de cette date	- 500 € fin de 1 ^o et/ou 2 ^o année form. - 750 € 3 ^o année de formation - Pas de CESS - Prime max 3x même cycle formation si terminé et réussi 1 année de form.

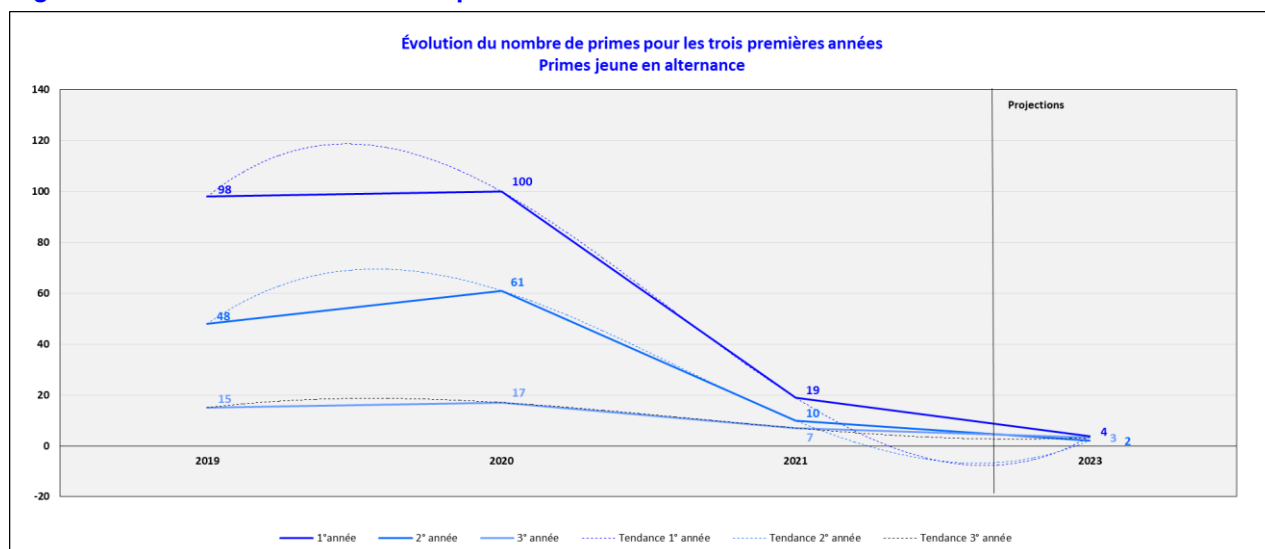
Source : IDEA-CONSULT et calculs d'auteur

d) L'évaluation de la mesure

- Nombre de primes jeune en alternance

Entre 2019 et 2021, 375 primes ont été validées et octroyées pour 307 étudiants distincts ; 217 d'entre eux étaient en 1^{ère} année, 119 en 2^{ème} année et 39 en 3^{ème} année. Ils ne sont donc que 31,7% à se faire financer 2 ans et 10,4% à se faire financer 3 ans. 52,9% des bénéficiaires ne reçoivent une prime qu'en première année.

Figure 5.b Évolution du nombre de primes formation en alternance



Source : IDEA-CONSULT et calculs d'auteur

- Projections du nombre de primes jeune en alternance

Les projections récentes des primes jeune en alternance (partie droite de la figure 2.c) indiquent que le nombre de primes est en forte régression depuis 2021 ; ces primes s'élèveraient en 2023 à 4 pour la première année, 3 pour la deuxième et 2 pour la troisième, soit une forte décroissance annuelle moyenne (-52,7%) pour l'ensemble des primes entre 2020 et 2023. D'autres primes explicitées ci-après ont pris le relais à partir de 2024.

3.1.5 Les autres primes accessibles

À partir de 2024, la Région bruxelloise réforme ses aides à l'emploi, impactant la Prime Phoenix.brussels qui n'est plus désormais la mesure prédominante mais qui est cependant prolongée afin de maintenir la compétitivité des demandeurs d'emploi⁶. De même, les primes tuteur et jeune en alternance ont été remplacées respectivement par la formation professionnelle individuelle en entreprise, la formation IBO et la formation en alternance qui seront développés par la suite. Différents types d'autres primes sont dorénavant également accessibles.

a) La Prime Premier recrutement.

La prime Premier recrutement consiste en une réduction de cotisations patronales à la sécurité sociale limitée à 3.100 € par trimestre pour le premier travailleur engagé pour une durée illimitée. Une réduction des cotisations patronales est également accordée pour l'engagement de deux travailleurs suivants ;

Pour le 2^e travailleur, 1.550 €/trim pour 5 trim, 1.050 €/trim pour 4 trim suivants et 450 €/trim pour 4 trim suivants.

Pour le 3^e travailleur 1.050 €/trim pour 9 trim. et 450€/trim pour les 4 trim suivants. Cette prime permet en conséquence de bénéficier de réductions de cotisations patronales pour le recrutement des trois premiers travailleurs.

b) La Prime Travailleurs âgés.

- La Prime Travailleurs âgés 61+ permet une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale de 1.000 € par trimestre au maximum pour les travailleurs âgés de 61 ans et plus. Cette

⁶ La Prime Phoenix.brussels était une mesure exceptionnelle lancée par le gouvernement bruxellois par suite de la crise sanitaire. Initialement prévue pour se terminer fin 2021, elle a été prolongée à plusieurs reprises, notamment jusqu'en 2022 et 2023.

prime peut également être appliquée aux travailleurs actuellement occupés dans une entreprise et ce jusqu'à leur pension. Le but de la Prime Travailleurs âgés 61+ est de favoriser l'engagement et le maintien au travail de personnes de ces âges.

- Dans le même contexte, depuis le premier juillet 2018, la réduction de cotisations sociales pour travailleurs âgés à partir de 55 ans a été relevée de deux ans (57+) et était accordée aux employeurs pour les travailleurs âgés de 57 à 64 ans.

Depuis le 1er juillet 2024, la mesure 57+ a été intégrée dans la réforme Activa.brussels, devenant plus spécifiquement l'allocation « activa majorée » ou « groupe-cible 57 ans+ ». Cette mesure offre maintenant une allocation de travail pendant 36 mois au lieu de 30 mois précédemment pour les chercheurs d'emploi de 57 ans et plus domiciliés en Région bruxelloise. Ils peuvent ensuite bénéficier de la Prime 61+. L'employeur bénéficie d'une réduction de cotisations ONSS et le travailleur d'une allocation de travail venant en déduction de son salaire. Cette mesure, ayant pour but d'harmoniser et de simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, a pour objectif, comme la mesure précédente, 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 constitue un frein à l'embauche.

c) La Prime Ecosoc

La Prime Ecosoc peut être obtenue dans le cadre d'un projet d'insertion dans l'économie sociale au moyen d'une réduction des coûts liés à l'engagement de chercheurs d'emploi inoccupés dans le secteur non marchand pour un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, au minimum à mi-temps.

Cette prime s'adresse aux ASBL et sociétés du secteur privé ainsi qu'aux pouvoirs locaux et sociétés publiques. Elle consiste en un versement mensuel effectué par Actiris directement à l'entreprise concernée et se décline en deux formules possibles adaptées aux besoins de l'entreprise bénéficiaire ;

- Une Prime de Transition d'une durée allant jusqu'à deux ans maximum pour le même travailleur, renouvelable tous les cinq ans et d'un montant pouvant s'élever jusqu'à 33.000 € / ETP / an ;
- Une Prime d'Insertion d'une durée allant jusqu'à cinq ans maximum pour le même travailleur et d'un montant pouvant s'élever jusqu'à 10.000 € / ETP / an qui peut en outre être prolongée jusqu'à l'âge légal de la pension si le travailleur engagé a 50 ans ou plus au début du contrat.

Le travailleur doit être domicilié en Région bruxelloise et être inscrit comme DEI auprès d'Actiris afin de pouvoir disposer d'un certificat d'éligibilité nécessaire à la signature du contrat ;

d) La Prime Handicap

La Prime Handicap est une prime unique destinée aux employeurs qui engagent un travailleur en possession d'une attestation « Activa.brussels-aptitude réduite » en permettant de couvrir les frais liés à son inclusion au sein d'une entreprise par le financement de diverses dépenses destinées à favoriser celle-ci au sein de l'entreprise dans le cadre de sa fonction et de ses relations avec des collègues. Le montant de la prime est de 5.000 € par travailleur en situation de handicap. Cette prime peut être utilisée pour différentes dépenses, liées à l'aménagement du poste de travail, l'achat de matériel spécifique, la formation sur le handicap, le maintien à l'emploi ou encore l'aménagement des locaux en vue d'améliorer la sécurité. Cette prime est accessible à tous les employeurs du secteur privé et aux principales entreprises publiques autonomes, de crédit et de transport ainsi qu'aux provinces, communes et CPAS.

3.1.6 Le Stage First

Le Stage First remplace le Stage de transition à partir du 1^{er} Janvier 2017.

a) Les objectifs de la mesure

Le Stage First a pour objectif d'offrir une première expérience de 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 sans qu'aucun objectif spécifique ne soit cependant associé au Stage First exclusivement. Le but étant que d'ici 2024 :

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

b) Le public cible et les conditions d'octroi

Ces mesures s'adressent simultanément aux individus bénéficiaires et aux entreprises :

- Conditions d'accès pour les individus bénéficiaires

Le chercheur d'emploi pour pouvoir participer au Stage First doit :

- Être domicilié en Région bruxelloise ;
- 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 3 mois minimum après ses études ;
- Ne pas avoir une expérience professionnelle de plus de 90 jours consécutifs ;
- Ne pas avoir déjà réalisé un stage (de Transition en Entreprise ou First) de plus de 3 mois.

- Conditions d'accès pour les entreprises

L'entreprise accueillante peut être une entreprise privée, une ASBL ou un employeur du secteur public. Celle-ci doit pouvoir accueillir le stagiaire à temps plein pour une durée de 3 ou de 6 mois. L'entreprise doit en outre désigner un encadrant qui a la responsabilité de la prise en charge du stagiaire durant la durée de son stage.

c) Le fonctionnement de la mesure

Le Stage First bénéficie au stagiaire au moyen d'un financement apporté par l'employeur et par Actiris qui gère celui-ci par les job-coachs de leur service Garantie jeunes.

Le stagiaire perçoit par Actiris une allocation journalière de stage fixée à maximum 26,82 €.

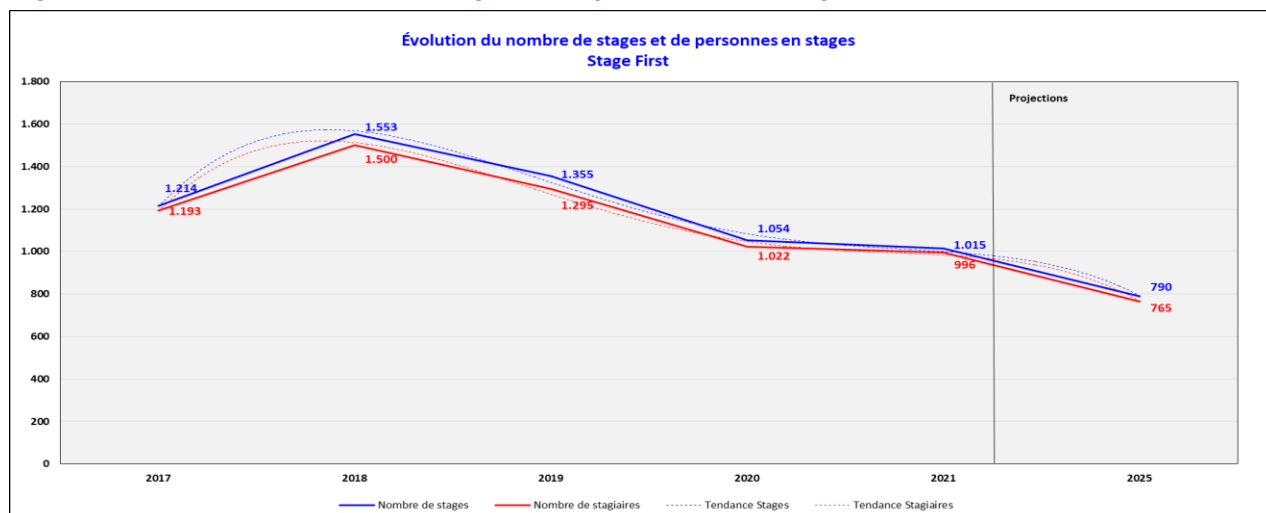
L'employeur verse au stagiaire une indemnité complémentaire mensuelle de 500 euros bruts soumise à 11,11% de précompte professionnel.

d) L'évaluation de la mesure

- Nombre de stages

En 2021, 1.015 Stages First ont été enregistrés dont 996 stagiaires ont été occupés.

Figure 6 Évolution du nombre de stages et de personnes en Stage First



Source : IDEA-CONSULT, Actiris et calculs d'auteur

Depuis 2018 (figure 6), le nombre de stages et de stagiaires décroît de manière continue en passant de 1.553 Stages First en 2018 à 1.015 en 2021. Au total, depuis 2017, 6.191 Stages First ont été financés et 6.000 personnes distinctes ont bénéficié de ce type de stage.

- Projections récentes des mesures Stage First

Les projections récentes de la mesure Stage First (partie droite de la figure 6) indiquent que le nombre de stages en 2025 s'élèverait 790 pour 765 stagiaires soit une décroissance annuelle moyenne (-8%) pendant cette période qui confirmerait la poursuite de la décroissance observée en fin de période (2018-21).

Cette baisse continue du nombre de Stages First depuis 2018 peut partiellement s'expliquer par la baisse du nombre de stages offerts par les entreprises pendant cette période. Le pourcentage d'offres ayant débouché sur un stage, bien que relativement variable en fonction du temps, s'élève en moyenne à plus de 70% (71,8%).

3.1.7 Les autres stages accessibles

À partir de 2024, la Région bruxelloise réforme ses aides à l'emploi, impactant également différents types de stages qui deviennent désormais accessibles :

a) Le Stage via une convention d'immersion professionnelle

Le Stage via une convention d'immersion professionnelle (CIP) formalise une collaboration conclue entre un employeur et un stagiaire dans un cadre sécurisé.

- Un plan de formation est validé par Bruxelles Formation (ou le VDAB pour les néerlandophones).
- L'employeur verse au stagiaire une indemnité minimum correspondant à la moitié du Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti (RMMM) pour les personnes de 18 ans ou plus.
- La convention est établie pour une durée de 1 à 6 mois, avec possibilité de prolongation jusqu'à 1 an avec dérogation (Bruxelles Formation). Une CIP de 6 mois permet au stagiaire d'obtenir l'attestation Activa.brussels qui donne à l'employeur accès à la Prime Activa.brussels s'il engage ensuite le stagiaire avec un contrat répondant aux conditions.

Cette convention est accessible à tout employeur bruxellois du secteur marchand ou non marchand et doit être accompagnée par un plan ou programme de formation qui sera convenu et agréé par

l'organisme compétent (Bruxelles formation ou VDAB). Le stagiaire sous CIP n'est pas assujéti à la sécurité sociale mais doit être déclaré (DIMONA ou DMFA).

La convention est accessible à toute personne désireuse de se former, mais les chômeurs complets indemnisés doivent demander une dispense auprès d'Actiris avant le début du stage.

b) Le Stage Eurodyssey

Le programme Eurodyssey⁷, permet d'accueillir un stagiaire issu d'un autre pays européen, pendant 2 à 6 mois, sans devoir verser de rémunération.

En contrepartie, l'employeur s'engage à développer les compétences de ce jeune stagiaire et devra désigner un tuteur pour l'accompagner. Ce programme est accessible aux entreprises privées et publiques basées en Région bruxelloise sous les conditions suivantes :

- Actiris présélectionne un stagiaire issu d'une autre région membre correspondant aux mieux aux attentes de l'employeur.
- Actiris et Brussels International (Service Public Régional de Bruxelles) prennent en charge l'accueil du jeune stagiaire, son logement, ses assurances et ses cours de langue
- Actiris prépare le contrat de stage qui clarifie les tâches et responsabilités du stagiaire, et qui est ensuite signé par les parties prenantes (Actiris, le stagiaire, l'entreprise d'accueil).

L'employeur est tenu de s'assurer que le stagiaire puisse développer ses compétences dans sa fonction, s'intégrer au sein de l'entreprise et être accompagné et évalué par son tuteur tout au long du stage effectué.

Le stagiaire doit avoir entre 18 et 35 ans, avoir un projet professionnel, être domicilié en Région bruxelloise, être inscrit comme DEI auprès d'Actiris et être citoyen d'un État membre de l'union Européenne.

3.1.8 Les différentes formations accessibles

À partir de 2024, dans sa réforme des aides à l'emploi, la Région bruxelloise prévoit divers programmes de formation qui deviennent accessibles.

a) La Formation professionnelle individuelle en entreprise

Cette formation permet aux entreprises de former elles-mêmes leurs futurs collaborateurs en fonction de leurs besoins. À l'issue de cette formation, l'employeur sera tenu d'engager le stagiaire avec un contrat à durée indéterminée ou déterminée d'une durée au moins égale à la durée de la formation suivie.

L'employeur ne doit payer ni salaire, ni ONSS, ni cotisations patronales mais uniquement une indemnité de formation (l'indemnité de formation est calculée par Bruxelles Formation en regard du salaire imposable de la fonction à apprendre (salaire brut – 13,07% ONSS) et des éventuels revenus sociaux du candidat (allocations de chômage, d'insertion ou revenu d'intégration).

La formation professionnelle individuelle en entreprise s'applique aux employeurs du secteur privé et public, aux professions libérales et aux ASBL.

- Un plan de formation doit être mis en place et approuvé par Bruxelles Formation.
- La FPIE dure entre 4 semaines et 6 mois
- Une FPIE de 6 mois peut être combinée ensuite directement avec la Prime Activa.brussels, à condition que le chercheur d'emploi en remplisse les conditions d'éligibilité.

⁷ Eurodyssey est un programme d'échange de l'Assemblée des Régions d'Europe (ARE) qui permet à des jeunes âgés de 18 à 30 ans d'effectuer un stage professionnel à l'étranger, dans le domaine de leurs études.

- L'indemnité correspond au salaire brut normal pour la fonction exercée, moins les 13,07% d'ONSS travailleur et moins les revenus réels que reçoit le chercheur d'emploi (allocations de chômage ou revenu d'intégration). Cette indemnité est progressive : dans le cas d'une FPIE de 6 mois, vous payez 80% les 2 premiers mois, 90% les 2 mois intermédiaires et 100% les 2 derniers mois. L'indemnité de formation n'est payée que pendant la période de formation ; après engagement, le chercheur d'emploi perçoit un salaire.
- Tout chercheur d'emploi inscrit chez Actiris peut faire une FPIE.
- Un chercheur d'emploi qui travaille à temps partiel peut conclure une FPIE de minimum 20 heures par semaine.

b) La Formation IBO (individuele beroepsopleiding)

La formation IBO (individuele beroepsopleiding) gérée par le VDAB Brussel est le pendant néerlandophone de la FPIE et consiste également à former un chercheur d'emploi sur le terrain pendant 1 à 6 mois et à l'embaucher par la suite sur un contrat à durée indéterminée ou, dans certains cas, à durée déterminée pour une durée au moins égale à celle de la formation IBO).

c) La Formation en alternance

La formation permet de suivre des cours théoriques un certain nombre de jours par semaine et poursuivre sa formation en entreprise le reste du temps. Des candidats entre 15 et 65 ans peuvent choisir le programme d'apprentissage en alternance. Cette formation donne la possibilité aux employeurs de former des apprenants selon les besoins de leur entreprise et à Actiris de les accompagner dans cette démarche.

En Région Bruxelloise, les apprenants suivent des formations couvrant un large éventail de secteurs : médias, commerce, alimentation, économie, industrie, construction, services, agriculture et gestion. Lorsqu'un apprenant est formé dans une entreprise, il y poursuit généralement sa carrière (82 % des jeunes commencent à travailler immédiatement après leur stage). L'employeur formant lui-même un futur employé, cette formation peut, être considérée comme une nouvelle forme de recrutement.

En termes de coûts, ceux-ci sont généralement très limités :

- Indemnité mensuelle minimale ;
- Coûts fixes pour les apprenants ou stagiaires (secrétariat social, assurances, etc.) ;
- Frais de déplacement ;
- Cotisation ONSS.

En termes de Primes, l'employeur peut bénéficier d'une Prime Tuteur annuelle d'Actiris de 1750€ par tuteur pour tout stage effectif de six mois et pour des candidats âgés de moins de 25 ans au début du contrat de stage ou de la formation en entreprise.

En termes de conditions d'accès, les employeurs devront nommer un tuteur dans l'entreprise afin de superviser les apprenants. Ce dernier devra remplir une des conditions suivantes en fonction de l'opérateur de formation avec lequel il collabore :

- Disposer d'une expérience professionnelle dans le métier d'au moins 5 ans (ou de 2 ans pour les détenteurs du titre de chef d'entreprise) ;
- Ou être détenteur d'un titre pédagogique ou d'une attestation de formation au tutorat ;
- Ou être détenteur d'un titre de validation de compétences en tant que tuteur ;

L'employeur doit en outre faire reconnaître son entreprise comme une entreprise de formation et s'assurer qu'une personne puisse jouer le rôle de tuteur au sein de l'entreprise.

3.1.9 L'Aide à l'emploi indépendant

Cette mesure a été mise en œuvre en vue de fournir un soutien financier aux demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) qui souhaitent développer une activité indépendante⁸. Cette mesure est instaurée en parallèle avec le dispositif régional des coopératives d'activités et du tremplin indépendant et que tout cumul entre ces mesures est interdit.

a) Les objectifs de la mesure

L'Aide à l'emploi indépendant est une aide financière visant à aider les demandeurs d'emplois inoccupés (DEI) à développer une activité d'indépendant à titre principal. Cette aide permet une mise en fonction progressive en qualité d'indépendant accompagné financièrement et encadré professionnellement.

b) Le public cible et les conditions d'octroi

- Conditions d'accès pour les individus bénéficiaires

La mesure d'aide à l'emploi indépendant s'adresse à tout chercheur d'emploi inoccupé résidant en Région bruxelloise et souhaitant devenir indépendant à titre principal.

Les conditions suivantes sont requises :

Avant le lancement de l'activité :

- Être domicilié en Région bruxelloise ;
- Être inscrit auprès d'Actiris comme chercheur d'emploi inoccupé ;
- Obtenir un avis positif d'une structure d'accompagnement 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.

Après le lancement de l'activité :

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

c) Le 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. L'entièreté de la prime durant les six mois ne pourra cependant être acquise que si la convention conclue avec la structure d'accompagnement est respectée avec maintien de l'activité domiciliée en Région bruxelloise.

⁸ La mesure d'aide à l'emploi indépendant est régie par l'arrêté du 21 septembre 2017 instaurant une prime pour indépendant et a été lancée en janvier 2018.

Figure 7.a Montants de la Prime Aide à l'emploi indépendant

AIDE EMPLOI INDÉPENDANT	
- 1250 €	le premier mois
- 1000 €	le deuxième mois
- 750 €	le troisième mois
- 500 €	le quatrième mois
- 250 €	le cinquième et sixième mois
MONTANT TOTAL 4000 € MAXIMUM	

Source : IDEA-CONSULT

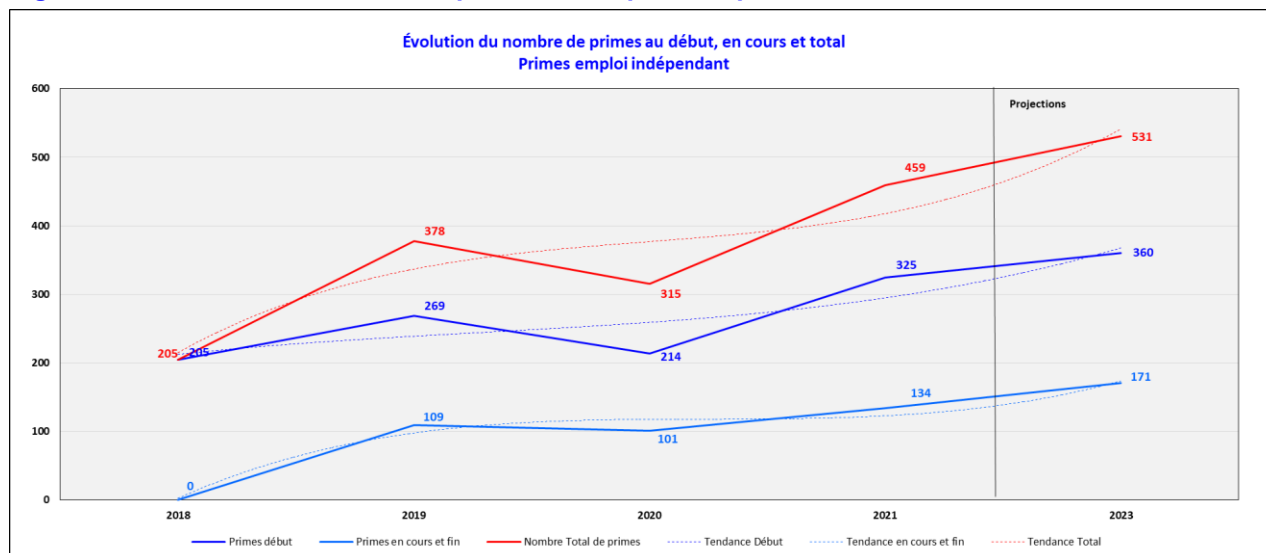
Il existe également une Prime fédérale «tremplin indépendant», attribuée par l'ONEM dans les trois Régions pour une durée de 12 mois maximum visant à soutenir les demandeurs d'emploi souhaitant devenir **indépendants à titre complémentaire** avec maintien des allocations de chômage cumulée avec des revenus de travailleur indépendant.

d) L'évaluation de la mesure

- Le nombre de primes indépendants octroyées depuis 2018

En 2021 (figure 7.b), 459 primes à l'emploi indépendant ont été octroyées, dont 325 ont débuté en cours d'année. Au total, depuis 2018, 1.152 primes d'aide à l'emploi indépendant ont été octroyées. Le nombre de primes octroyées croît d'années en années excepté en 2020 en raison de la crise sanitaire et ce nombre a tendance à croître en fonction des années (de 205 en 2018 à 459 en 2021 et à 531 en 2023).

Figure 7.b Évolution du nombre de primes à l'emploi indépendant



Source : IDEA-CONSULT, Actiris et calculs d'auteur

3.1.10 Le contrat emploi d'insertion en économie sociale

Anciennement dénommé PTP (Programme de transition professionnelle), ce programme a été abrogée en Région bruxelloise à la date du 31 décembre 2020⁹ et remplacé par le contrat emploi d'insertion en économie sociale.

⁹ 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.

Le contrat Emploi d'Insertion (article 60§7) permet à des personnes bénéficiaires de l'aide sociale d'un CPAS et éloignées du marché du travail de trouver un emploi.

Ce type de contrat est proposé par les CPAS et conclu avec un bénéficiaire du revenu d'intégration sociale ou d'une aide sociale financière équivalente. Ils permettent à un CPAS de procurer un emploi à une personne éloignée du marché du travail. L'objectif de ce contrat étant de permettre au bénéficiaire de se réinsérer sur le marché du travail et de pouvoir obtenir un droit aux allocations de chômage à la fin du contrat de travail.

Le travailleur est mis à disposition d'une entreprise ou d'une association utilisatrice par le CPAS au moyen d'une convention Celle-ci ne contribue financièrement que pour une partie de la masse salariale globale du travailleur.

Le travailleur bénéficie d'un accompagnement tout au long de son contrat en collaboration avec l'entreprise ou l'association utilisatrice et un plan d'acquisition des compétences est élaboré.

Le travailleur peut bénéficier de formations en lien avec son contrat Emploi d'Insertion et/ou son plan d'acquisition des compétences ; celles-ci pouvant être financées par une prime

L'employeur juridique est toujours le CPAS qui peut occuper la personne dans ses propres services ou la mettre à la disposition d'autres partenaires/utilisateurs, tels que : communes, ASBL, intercommunales à but social, hôpitaux publics, entreprises sociales agréées, sociétés de logement social (SISP) ou partenaires privés commerciaux.

Les bénéficiaires d'un contrat Emploi d'Insertion doivent :

- Bénéficier du revenu d'intégration sociale ou d'une aide sociale financière équivalente ;
- Être inscrit au registre de la population ou au registre des étrangers ;
- Ne pas avoir droit à des allocations de chômage complètes.

3.1.11 Le contrat agence locale pour l'emploi

Une agence locale pour l'emploi (ALE) peut proposer des services ou emplois de proximité, généralement manquants sur le marché du travail, qui permettent aux chercheurs d'emploi de développer un projet d'intégration de proximité, facilitant leur retour sur le marché du travail.

Diverses activités sont organisées par les agences locales pour l'emploi telles que l'aide aux travaux d'entretien, de réparation ou de peinture, l'aide à l'accomplissement des tâches ou formalités administratives, la surveillance, l'accompagnement et l'encadrement d'enfants ou de personnes âgées ou malades, la garde de maison, de soins aux animaux et de jardinage.

Les employeurs bénéficiaires des services d'un travailleur ALE sont :

- Les personnes privées ;
- Les autorités locales (communes, CPAS) ;
- Les ASBL et autres associations non-commerciales ;
- Les établissements d'enseignement et les entreprises des secteurs agricole et horticole.

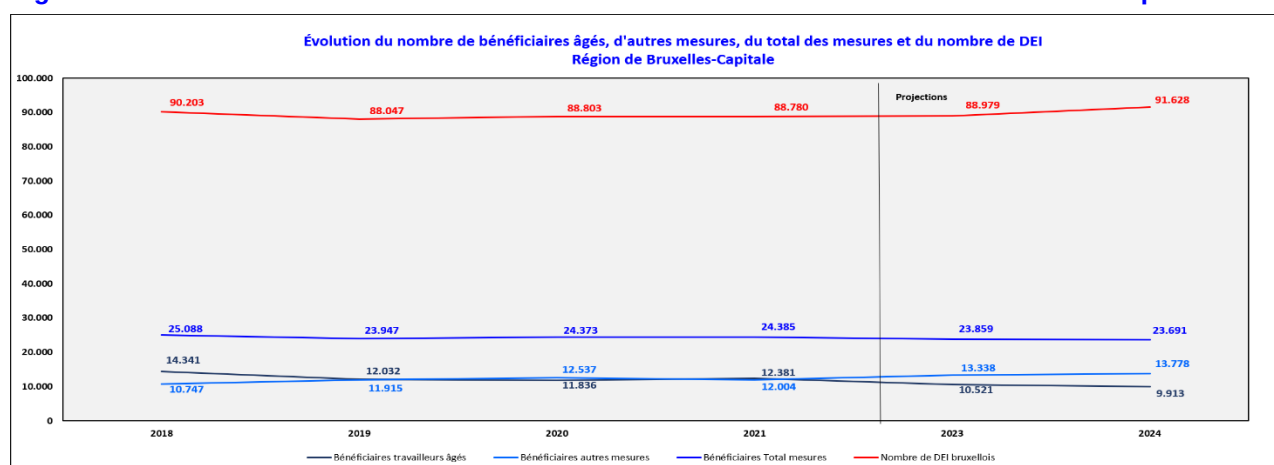
Le coût de ces différentes activités est variable en fonction de leur type.

3.2 L'évaluation du nombre total de bénéficiaires des mesures

Après la réforme des aides à l'emploi de la Région bruxelloise intervenue en 2024 pour laquelle des données historiques ne sont pas encore disponibles, une évaluation du nombre total de bénéficiaires des différentes mesures d'aide à l'emploi ne pourra être établie que pour la période antérieure à cette date, soit la période couvrant les années 2018 à 2021 pour lesquelles les données comptables ont été consolidées, ainsi que quelques projections de certaines mesures pour les années 2022 et 2023.

En termes de nombre de bénéficiaires des mesures, en 2021 (figure 8.a), 24.385 personnes bénéficiaient d'une mesure d'aide à l'emploi, 12.381 d'une mesure pour travailleurs âgés et 12.004 d'une autre mesure pour 88.780 demandeurs d'emplois inoccupés inscrits auprès d'Actiris. Depuis 2018, le nombre de bénéficiaires des différentes mesures d'aides à l'emploi est passé de 25.088 à 24.385. Cette baisse (-2,8%) est essentiellement imputable à la baisse (-13,7%) du nombre de bénéficiaires de la Réduction personnes âgées (-1.960) car le nombre de bénéficiaires des autres mesures est en hausse (+11,7%) depuis 2018 (+1.257) pour un nombre de demandeurs d'emploi bruxellois en recul de -1,6% pendant cette période (-1.423), indiquant que la part des demandeurs d'emploi bruxellois soutenus par les mesures d'aides à l'emploi hors personnes âgées est en hausse de 11,9% à 13,5% entre 2018 et 2021 et à 15% en considérant les projections de 2023 et 2024.

Figure 8.a Évolution du nombre de bénéficiaires de l'ensemble des mesures d'aide à l'emploi



Source : IDEA-CONSULT, Actiris et calculs d'auteur

En termes de répartition du nombre de bénéficiaires des mesures, le tableau de la figure 8.b ci-après indique la part relative du nombre de bénéficiaires des mesures d'aides à l'emploi pour chaque mesure évaluée.

On remarque que la Réduction pour personnes âgées est la mesure qui impacte le plus grand nombre de personnes (50,3% du nombre total des bénéficiaires en 2021) ; la mesure Activa.brussels se classe en deuxième position avec 35,1% de ce total la même année. Les autres mesures sont nettement plus éloignées des précédentes : la Prime Phoenix.brussels (6,4%), le Stage First (4,1%), l'Aide à l'emploi indépendant (1,9%), le PTP (1,5%), la Prime d'insertion (0,7%) et la Prime Jeune en alternance (0,8% en 2020).

Il convient cependant de mentionner que même si la Réduction personnes âgées reste la mesure qui bénéficie au plus grand nombre de personnes en 2021, sa part se réduit sensiblement en cours

de période en passant de 60,9% en 2018 à 50,3% en 2021 et à 47,2% en considérant la projection de 2023 en raison des réformes successives de cette mesure (de 55+ en 2004 à 57 + en 2017 à 61+ en 2021 et abrogation prévue en juillet 2026).

Figure 8.b Répartition du nombre de bénéficiaires de l'ensemble des mesures d'aide à l'emploi

AIDES À L'EMPLOI	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Réduction personnes âgées	60,9%	53,3%	51,4%	50,3%	48,7%	47,2%
Activa.brussels	29,5%	36,1%	39,5%	35,1%	35,9%	35,4%
Prime Phoenix.brussels				6,4%	6,9%	0,5%
Stage First	6,4%	5,7%	4,4%	4,1%	3,1%	2,3%
Aide à l'emploi indépendant	0,9%	1,7%	1,4%	1,9%	1,9%	2,0%
Contrat d'insertion prof. - PTP	1,5%	1,6%	1,6%	1,5%	1,5%	1,4%
Prime d'insertion	0,8%	0,9%	0,9%	0,7%	0,6%	0,5%
Jeune en alternance		0,7%	0,8%			
Autres Primes form. et Contrats					1,5%	10,7%
Total mesure d'aide à l'emploi	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : IDEA-CONSULT, Actiris et calculs d'auteur

3.3 Impact des mesures d'aides à l'emploi

Cette section considérera l'impact des différentes mesures d'aides à l'emploi évaluées.

Les taux de remise et de maintien à l'emploi à la suite des mesures d'aide seront présentés de manière transversale par rapport aux mesures sur base de données d'enquête et de données administratives.

3.3.1 Le taux de remise à l'emploi après la fin des mesures d'aide à l'emploi en RBC

Le taux de remise à l'emploi après la fin des mesures sera présenté sur base de données d'enquêtes et de données administratives fournies par View.brussels pour les mesures Activa.brussels, Stage First et Prime à l'emploi indépendant¹⁰.

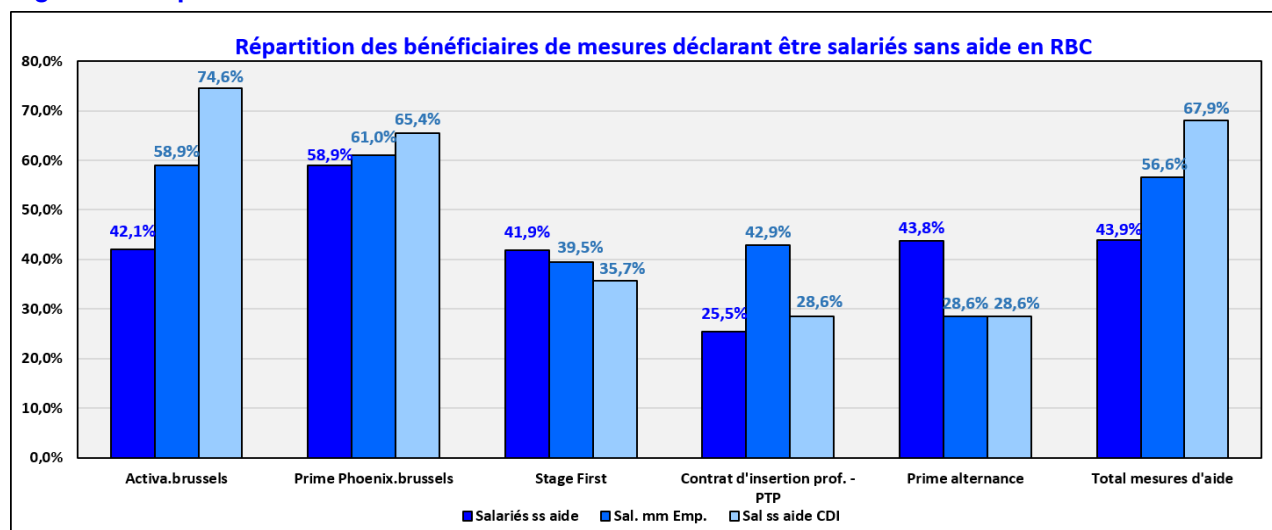
En considérant les données d'enquêtes, la figure 9.a ci-après indique que la proportion de bénéficiaires ayant réussi à maintenir leur emploi ou à en trouver un autre à l'issue de leur contrat subsidié se situe entre 25,5% et 58,9% du total des bénéficiaires.

L'écart entre ces deux taux reflète des profils très différenciés de personnes bénéficiaires d'aides à l'emploi impactant leur possibilité de retourner à l'emploi.

La Prime Phoenix.brussels enregistre 58,9% de travailleurs qui retournent à l'emploi après leur prime, le contrat d'insertion professionnelle - PTP, 25,5% de ses bénéficiaires et les autres aides Activa.brussels, Stage First, Prime Alternance ont environ 43% de bénéficiaires ayant retrouvé un emploi non-aidé.

¹⁰ Les données de View.brussels se basent sur un croisement des données administratives d'Actiris et des données d'emploi de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS).

Figure 9.a Répartition des bénéficiaires de mesures déclarant être salariés sans aide en RBC



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

Il convient également de constater que plus d'un bénéficiaire sur deux d'Activa.brussels (58,9%) et de la Prime Phoenix.brussels (61%) est à l'emploi auprès de l'employeur auprès duquel il a travaillé de manière aidée. Inversement, les travailleurs ayant bénéficié de la Prime Alternance ont généralement trouvé un emploi auprès d'un autre employeur car seulement 28,6% d'entre eux sont employés dans l'entreprise où ils ont travaillé avec aide. En ce qui concerne le Stage First (39,5%) et le contrat d'insertion professionnelle – PTP (42,9%), environ 41% des bénéficiaires à l'emploi sont restés auprès de leur employeur.

Il convient enfin de constater que parmi les bénéficiaires de la Prime Phoenix.brussels et Activa.brussels ayant trouvé un emploi à l'issue de l'aide, 65,4% et 74,6% respectivement ont obtenu un contrat à durée indéterminée. La Prime Phoenix.brussels cumule alors les bénéficiaires les plus nombreux à être à l'emploi à l'issue de la prime (58,9%) et les plus nombreux à être en CDI (65,4%). Inversement, la mesure contrat d'insertion professionnelle – PTP ne compte que 28,6% de bénéficiaires en CDI pour 25,5% à être à l'emploi à l'issue du programme témoignant d'une faible probabilité d'être à l'emploi après ce programme ainsi que d'être employé sous un contrat à durée indéterminée.

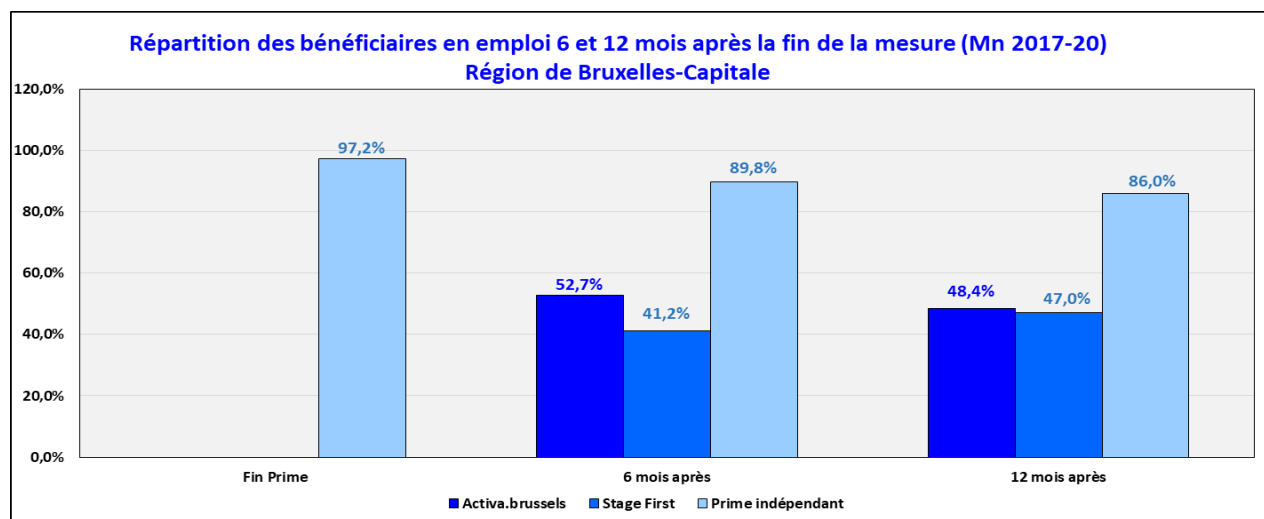
Du côté des bénéficiaires de la Prime indépendant, il convient de remarquer que la quasi-totalité d'entre eux (95,7%) ayant obtenu la prime exercent toujours leur activité indépendante au moment de l'enquête.

En considérant les données administratives la figure 9.b indique pour les mesures suivantes : Activa.brussels : 6 mois après la fin de cette mesure, 52,7% des bénéficiaires sont encore à l'emploi. Cet emploi ne semble cependant pas durable pour une partie de ces travailleurs car après 12 mois, ils ne sont plus que 48,4% à être en emploi. Il est dès lors probable que les travailleurs Activa.brussels soient maintenus temporairement dans leur entreprise à la fin de leur contrat mais qu'une partie d'entre eux perdent leur emploi par la suite expliquant un taux d'emploi décroissant en fonction du temps.

Stage First : 6 mois après la fin de leur Stage First, 41,2% des bénéficiaires sont encore à l'emploi. Ce qui représente une proportion plus faible que celle des bénéficiaires d'Activa.brussels (52,7%). Il convient cependant de constater qu'après 12 mois, le taux d'emploi des bénéficiaires du Stage

First augmente, contrairement à celui des bénéficiaires d'Activa.brussels, pour arriver quasiment au même taux d'emploi pour ces deux mesures (47% Stage First et 48,8% Activa.brussels après 12 mois).

Figure 9.b Répartition des bénéficiaires en emploi 6 et 12 mois après la fin de la mesure en RBC



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

L'Aide à l'emploi indépendant : En fin de 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 89,8% à être en activité (-7,6 ppc) et ce pourcentage décroît jusqu'à 86% (-4,2 ppc) 12 mois après la fin de l'aide témoignant de l'impact positif et de la pérennité des activités lancées avec la Prime Indépendant.

3.4 Analyse budgétaire des mesures d'aides à l'emploi

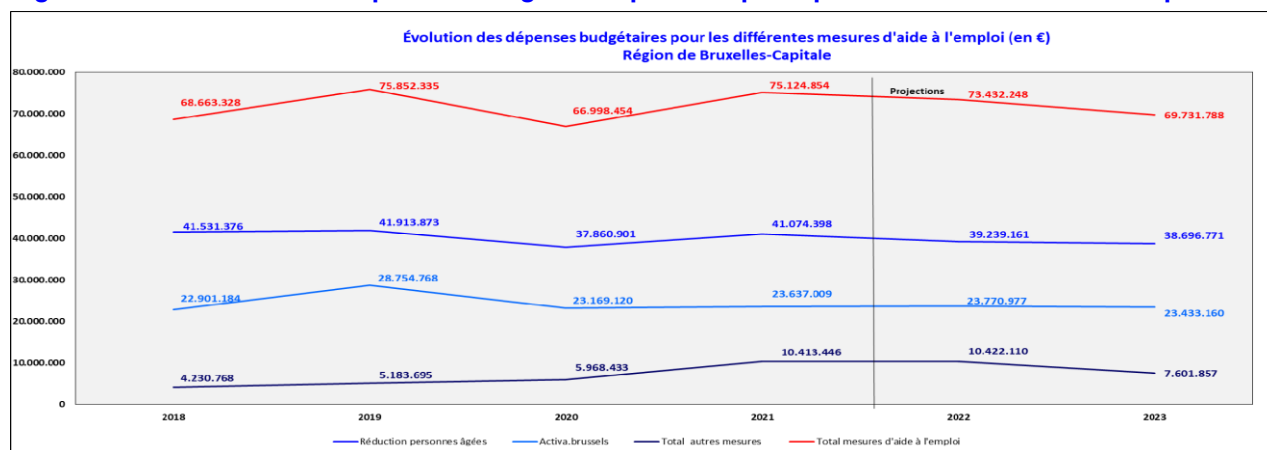
Cette section décrit l'évolution des dépenses budgétaires pour les différentes mesures d'aides à l'emploi, le nombre de bénéficiaires concernés ainsi que le coût moyen et la répartition de ces derniers par type de mesures.

3.4.1 Le coût total des mesures d'aides à l'emploi en Région bruxelloise

L'évolution des dépenses budgétaires pour les principales mesures d'aide à l'emploi en Région bruxelloise apparaît dans le graphique de la figure 10.a ci-après.

Le tableau de la figure 10.b indique que la mesure la plus coûteuse en termes financiers est la Réduction personnes âgées avec 41,1 millions d'euros en 2021, correspondant à 54,7% du budget total alloué à ces mesures et touche 49% (12.381) du nombre total de bénéficiaires des mesures d'aide à l'emploi

Figure 10.a Évolution des dépenses budgétaires pour les principales mesures d'aide à l'emploi en RBC



Source : IDEA-CONSULT, Actiris et calculs d'auteur

Figure 10.b Évolution des dépenses budgétaires pour l'ensemble des mesures d'aide à l'emploi en RBC

AIDES À L'EMPLOI (EUROS)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Rep Budg 2021
Réduction personnes âgées	41.531.376,14	41.913.872,82	37.860.901,39	41.074.398,47	39.239.161,09	38.696.770,65	54,7%
Activa.brussels	22.901.183,64	28.754.768,00	23.169.119,67	23.637.009,00	23.770.977,02	23.433.159,79	31,5%
Prime Phoenix.brussels				2.886.767,00	3.104.739,89		3,8%
Stage First	2.888.119,96	2.761.291,77	2.159.776,58	2.083.387,64	1.719.215,95	1.417.644,73	2,8%
Aide à l'emploi indépendant	673.250,00	1.062.250,00	789.250,00	1.445.000,00	1.503.000,00	1.707.225,00	1,9%
Contrat d'insertion prof. - PTP	669.398,53	578.402,75	627.006,98	1.755.500,52	1.734.304,75	2.064.995,77	2,3%
Prime d'insertion			1.393.649,00	1.428.541,00	1.463.433,00	1.498.325,00	1,9%
Prime tuteur		696.500,00	906.500,00	738.500,00	822.500,00	843.500,00	1,0%
Jeune en alternance		85.250,00	92.250,00	75.750,00	74.916,67	70.166,67	0,1%
Incitant à la formation							0,0%
Total autres mesures	4.230.768,49	5.183.694,52	5.968.432,56	10.413.446,16	10.422.110,25	7.601.857,17	13,9%
Total mesures d'aide à l'emploi	68.663.328,27	75.852.335,34	66.998.453,62	75.124.853,63	73.432.248,36	69.731.787,61	100,0%

Source : IDEA-CONSULT, Actiris et calculs d'auteur

La mesure Activa.brussels apparaît en deuxième position avec un coût de 23,7 millions d'euros correspondant à un tiers (31,5%) du budget total et touche 34,1% (8.623) du nombre total de bénéficiaires de ces mesures.

Ces deux mesures d'aides à l'emploi (figure 10.c) touchent le plus grand nombre de bénéficiaires (83%) et coûtent le plus cher aux pouvoirs publics (86,1% du budget total). Les autres mesures ont un coût variant de 75.750 euros pour la mesure Jeune en alternance à 2,9 millions d'euros pour la Prime Phoenix.brussels représentant ensemble 13,9% du budget total pour un nombre de bénéficiaires inférieur à 20% pour l'ensemble de ces autres mesures (17%).

3.4.2 Le coût moyen des mesures d'aides à l'emploi en région bruxelloise

La figure 10.c ci-après indique qu'en 2021, le coût moyen annuel des différentes mesures d'aide à l'emploi varie sensiblement selon les mesures considérées. Ce coût dépend du type de mesures et de la nature de son financement qui varie sensiblement d'une mesure à l'autre.

- La Prime Jeune en alternance possède le coût moyen/bénéficiaire le plus faible (426 €) car il s'agit d'une prime annuelle unique pour les jeunes en alternance.
- La Prime d'Insertion possède quant à elle le coût annuel moyen/bénéficiaire le plus élevé (8.071€) car cette prime finance un poste de travail et est fonction du taux de handicap de la personne bénéficiaire qui peut s'élever jusqu'à 50% du salaire et des cotisations payées par l'employeur, ce qui explique son coût moyen plus élevé.

Figure 10.c Évolution du coût moyen et du nombre de bénéficiaires des différentes mesures d'aide à l'emploi en Région bruxelloise

AIDES À L'EMPLOI en 2021	Montants €	Nbr. Bénéf.	Coût Mn/Bénéf.	Rep Bénéf.
Réduction personnes âgées	41.074.398	12.381	3.318	49,0%
Activa.brussels	23.637.009	8.623	2.741	34,1%
Prime Phoenix.brussels	2.886.767	1.576	1.832	6,2%
Stage First	2.083.388	996	2.092	3,9%
Aide à l'emploi indépendant	1.445.000	459	3.148	1,8%
Contrat d'insertion prof. - PTP	1.755.501	361	4.863	1,4%
Prime d'insertion	1.428.541	177	8.071	0,7%
Prime tuteur	738.500	540	1.368	2,1%
Jeune en alternance	75.750	178	426	0,7%
Incitant à la formation	0	0	0	0,0%
Total autres mesures	10.413.446	4.287	2.429	17,0%
Bénéficiaires 1 mesure	72.433.654	24.385		96,4%
Bénéficiaires plusieurs mesures	2.691.199	906		3,6%
Total mesures d'aide à l'emploi	75.124.854	25.291	2.970	100,0%

Source : IDEA-CONSULT, Actiris et calculs d'auteur

- La deuxième mesure la plus coûteuse en moyenne par bénéficiaire est le Contrat d'insertion prof. PTP, dont le coût s'élève en 2021 à 4.863 € car cette mesure finance également un poste de travail, à hauteur de 1.168,75 euros mensuels pour l'employeur.
- La troisième mesure, globalement la plus coûteuse pour les pouvoirs publics, est la Réduction pour personnes âgées avec un coût moyen en 2021 de 3.318 euros car le montant de la réduction des cotisations sociales accordé aux employeurs peut s'élever jusqu'à un maximum 1.000 € par trimestre.
- La quatrième mesure la plus coûteuse est l'aide à l'emploi indépendant avec un coût moyen annuel/bénéficiaire de 3.148 euros en 2021. Cette prime dégressive d'un montant total maximal de 4.000 € est adressée aux personnes qui s'orientent vers une activité indépendante.
- La cinquième mesure qui constitue la seconde mesure globalement la plus coûteuse pour les pouvoirs publics est la mesure Activa.brussels avec un coût annuel moyen/bénéficiaire de 2.741€ car cette mesure se ventile à raison d'une allocation d'activation de 350 € par mois durant les 6 premiers mois, de 800 € par mois durant les 12 mois suivants et de 350 € par mois durant les 12 mois suivants.

Les autres mesures possèdent un coût moyen/bénéficiaire intermédiaire :

- Le Stage First fait partie avec un coût moyen/bénéficiaire de 2.092 €. Ce coût résulte de l'allocation journalière de stage fixée à 26,82 €, pour une période de 6 mois au maximum.
- La Prime Phoenix.brussels avec un coût moyen/bénéficiaire de 1.832 € résultant d'une prime s'élevant à 800 euros par mois pour une durée de 6 mois au maximum.
- La Prime Tuteur est la deuxième mesure coûtant le moins cher à la Région bruxelloise, avec un coût moyen/bénéficiaire de 1.368 € par jeune formé résultant d'une prime de 3.000 € nets par an (Tuteur II) octroyée par apprenant.

L'objectif de l'ensemble des mesures est cependant le taux de remise à l'emploi, il est donc intéressant de mettre en regard ce dernier avec le coût moyen de la mesure considérée.

3.5 Remarques de conclusion des mesures d'aides à l'emploi

L'évaluation des mesures de mise à l'emploi a permis de mettre en évidence que **les personnes les plus éloignées du marché du travail sont insuffisamment impactées par ces mesures**. Ceci s'explique particulièrement par l'inadéquation entre le profil des demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail et les besoins des entreprises car le montant proposé 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 en demande d'emploi.

Une **aide additionnelle** sous forme de financement serait nécessaire à leur remise à l'emploi accompagnée d'une politique de formation plus intensive permettant une requalification suffisante de ceux-ci.

3.6 Évolution et projections des mesures d'aides à l'emploi

La Région de Bruxelles-Capitale poursuit la refonte de sa politique de soutien à l'emploi. Le nouveau gouvernement bruxellois envisage de mettre un terme, à partir du 1er juillet 2026, à deux dispositifs importants d'aide à l'emploi : la mesure Activa.brussels destinée à encourager l'engagement de chercheurs d'emploi bruxellois moins qualifiés ou éloignés du marché du travail et la mesure relative à la Réduction des cotisations patronales pour les travailleurs âgés (61+) destinée à favoriser leur maintien ou leur retour à l'emploi. Cette suppression s'appliquerait également aux travailleurs déjà engagés sous ces régimes afin de mettre fin aux avantages en cours.

La disparition des aides existantes devrait constituer la première phase d'une réforme plus globale de la politique de soutien à l'emploi à Bruxelles.

Le gouvernement annonce désormais l'**ouverture d'un chantier d'étude** visant à identifier de nouveaux mécanismes d'aide considérés comme plus efficaces à soutenir durablement l'emploi et le développement des compétences en Région bruxelloise.

Les **pistes actuellement envisagées** portent notamment sur la création d'une prime versée directement aux employeurs. L'objectif serait de réorienter les leviers d'intervention vers les publics jugés prioritaires et les employeurs qui créent de la valeur en engageant des talents bruxellois.

À ce stade, les contours précis de ces nouvelles aides à l'emploi ne sont toutefois pas encore connus. Les employeurs bruxellois devront dès lors anticiper l'impact financier de ces suppressions d'aides à l'emploi, en ce compris pour les engagements déjà en cours bénéficiant actuellement de ces dispositifs.

IV. Incidences des réformes fédérales du marché de l'emploi

La réforme fédérale du marché de l'emploi en Belgique, entrée en vigueur le 1er janvier 2026, vise un taux d'emploi de 80% pour la fin de la législature (2029) via une dégressivité plus rapide des allocations de chômage, limitée désormais à 24 mois, et le renforcement du lien vers la formation. Cette réforme vise à dynamiser le marché de l'emploi, réduire les coûts pour les opérateurs de suivi (Actiris, ONEM, VDAB) et encourager le retour à l'emploi. Elle repose sur une activation renforcée des demandeurs d'emploi, une modernisation des règles de travail et comporte des mesures d'activation pour les allocataires dont la réintroduction de la clause d'essai.

4.1 Les principaux axes de la réforme (2025-2026) :

Les principaux axes de cette réforme sont les suivants :

- **Allocations de chômage** : Limitation du droit aux allocations à 24 mois maximum (12 mois de base + 12 mois selon l'expérience professionnelle), avec une dégressivité accentuée après 6 mois. Les allocations d'insertion sont limitées à un an.

- **Activation et accompagnement** : Renforcement du lien avec la formation et le marché de l'emploi, avec un suivi accru des demandeurs d'emploi.
- **Réintroduction de la clause d'essai** : Pour faciliter les recrutements et offrir une première opportunité aux jeunes.
- **Soutien aux CPAS** : Financement accru pour les CPAS afin d'accompagner les personnes exclues du chômage, incluant un remboursement majoré du revenu d'intégration sociale.
- **Simplification administrative** : Suppression de la *Federal Learning Account* (FLA), assouplissement du droit à la formation, et simplification des règles pour le travail à temps partiel.
- **Réintégration** : Modification du trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail, notamment pour les entreprises de plus de 20 travailleurs.

4.2 La réforme de l'assurance chômage :

La réglementation relative à l'assurance chômage a été réformée en profondeur. La modification la plus importante concerne la limitation dans le temps des allocations de chômage.

4.2.1 Le Contexte général

La loi-programme concernant la réforme de la réglementation du chômage adoptée par la Chambre le 18 juillet 2025 et la loi a été publiée au Moniteur belge le 29 juillet 2025.

- Une période de transition a débuté le 01.07.2025. Elle prévoit une date de fin de droit aux allocations, par vagues, pour les personnes qui percevaient déjà des allocations de chômage en juin 2025.
- La nouvelle réglementation est entrée en vigueur pour les dossiers avec une date d'admission à partir du 01.03.2026.

4.2.2 Le contenu de la réforme des allocations de chômage et d'insertion

Les décisions suivantes ont été prises par le gouvernement fédéral :

- Le droit aux allocations de chômage complet sera désormais limité à un maximum de 24 mois. Ce droit comprend une période de base de 12 mois, à laquelle pourront s'ajouter jusqu'à 12 mois supplémentaires en fonction du passé professionnel ;
- Le droit aux allocations d'insertion sera désormais limité à une durée de maximum d'un an ;
- Les conditions d'accès au chômage complet ainsi que les conditions d'accès aux allocations d'insertion seront modifiées au 1er mars 2026.

4.2.3 Les mesures transitoires

- Les mesures transitoires ont démarré le **1^{er} juillet 2025** ;
- La nouvelle réglementation est entrée en vigueur le **1^{er} mars 2026** ;
- La fin du droit aux allocations s'est déroulée de manière progressive, en plusieurs vagues successives, en fonction de la situation concrète du demandeur d'emploi.

a) Vague 1 : fin du droit au 1er janvier 2026

- Les demandeurs d'emploi bénéficiant d'allocations d'insertion qui ont ouvert leur droit aux allocations au plus tard le 1^{er} janvier 2025 ;
- Les demandeurs d'emploi se situant dans la 3^e période d'indemnisation (montant forfaitaire) et qui ont accumulé **au moins 20 ans** de chômage complet au cours de leur carrière.

b) Vague 2 : fin du droit au 1er mars 2026

- Les demandeurs d'emploi se situant dans la 3^e période d'indemnisation (allocation forfaitaire) et qui ont accumulé **entre 8 et 20 ans** de chômage complet au cours de leur carrière.

c) Vague 3 : fin du droit au 1er avril 2026

- Les demandeurs d'emploi se situant dans la 3^e période d'indemnisation (allocation forfaitaire) et qui ont accumulé **moins de 8 ans** de chômage complet au cours de leur carrière.

d) Vague 4 : fin du droit au 1er juillet 2026

- Les demandeurs d'emploi se situant dans la 2^e période d'indemnisation.

e) Vague 5 : fin du droit entre le 1er juillet 2026 et le 1er juillet 2027

- Les demandeurs d'emploi se situant dans la 1^{re} période d'indemnisation avec un passé professionnel de moins de 5 ans. En fonction du passé professionnel, le droit aux allocations prend fin entre le 1er juillet 2026 et le 1er juillet 2027.
- Les demandeurs d'emploi se situant dans la 1^{re} période d'indemnisation avec un passé professionnel d'au moins 5 ans. Fin du droit au 1er juillet 2027.

f) Vague 6 : après le 1^{er} Juillet 2027

- Les demandeurs d'emploi qui bénéficient d'une allocation de garantie de revenus sur la base de leur droit aux allocations d'insertion.

4.2.4 Les travailleurs pour lesquels la limitation n'est pas d'application

- Les demandeurs d'emploi avec une allocation de sauvegarde ;
- Les demandeurs d'emploi avec une allocation du travail des arts ou les anciens travailleurs des arts qui sont concernés par le filet de sécurité ;
- Les travailleurs des ports, les pêcheurs de mer, les débardeurs et les trieurs de poissons reconnus ;
- Les demandeurs d'emploi qui relèvent du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ;
- Le travailleur qui au moment de la demande d'allocation à la suite de laquelle le droit aux allocations a été constaté en application des articles 30 ou 33, a atteint 55 ans et qui prouve un passé professionnel suffisant¹¹ ;
- Les travailleurs en situation de handicap occupés sans interruption depuis le 1er juillet 2004 dans un atelier protégé avec maintien du droit aux allocations.

Un maintien temporaire du droit aux allocations est prévu pour deux catégories :

- Les chômeurs qui ont commencé une formation dans un métier en pénurie avant le 1er janvier 2026 et qui sont dispensés de disponibilité sur le marché de l'emploi peuvent conserver le droit aux allocations pour la durée de la formation et pour autant que la dispense reste accordée au cours de la formation ;
- Les travailleurs à temps partiel qui bénéficient, au moment de la fin du droit, d'une allocation de garantie de revenus peuvent conserver ce droit à l'allocation de garantie de revenus pendant la durée ininterrompue de l'occupation à temps partiel, si cette occupation est et reste au moins à mi-temps.

¹¹ Le travailleur est présumé prouver un passé professionnel suffisant s'il prouve au moins 31 ans de passé professionnel. Le nombre requis d'année de passé professionnel est relevé à : 32 ans lorsque l'admissibilité au droit aux allocations est constatée en 2027 ; 33 ans lorsque l'admissibilité au droit aux allocations est constatée en 2028 ; 34 ans lorsque l'admissibilité au droit aux allocations est constatée en 2029 ; 35 ans lorsque l'admissibilité au droit aux allocations est constatée en 2030.

4.3 Les personnes concernées par la réforme en Région bruxelloise

En Région bruxelloise, la réforme fédérale limitant les allocations de chômage à deux ans entraîne l'exclusion d'approximativement 33.000 personnes entre janvier et juillet 2026. À terme, les estimations varient entre 32 000 et 42 000 personnes concernées par ces fins de droits entre Janvier 2026 et Juillet 2027. Cette réforme est cependant structurée par vagues successives. Le calendrier des exclusions a été étalé par le gouvernement fédéral pour permettre aux CPAS et aux opérateurs de suivi de gérer l'afflux de nouveaux demandeurs d'aide.

4.3.1 Le nombre de personnes exclues des allocations de chômage

La figure 11.a ci-après présente un récapitulatif du nombre de personnes concernées par les différentes vagues d'exclusion successives du chômage entre le 1^{er} Janvier 2026 et le 1^{er} Juillet 2027.

- La première vague dont la fin de droit est fixée au 1^{er} janvier 2026 concerne essentiellement les chômeurs de très longue durée (> 20ans) en 3^e période d'indemnisation (allocation forfaitaire) et vise approximativement 4.000 personnes en Région bruxelloise.
- La deuxième vague dont la fin de droit est fixée au 1^{er} Mars 2026 concerne les chômeurs en 3^e période d'indemnisation comptabilisant entre 8 et 20 ans de chômage et vise approximativement 11.000 personnes en RBC.
- La troisième vague dont la fin de droit est fixée au 1^{er} Avril 2026 concerne les chômeurs en 3^e période d'indemnisation qui ont accumulé moins de 8 ans de chômage et vise approximativement 11.200 personnes en RBC.
- La quatrième vague dont la fin de droit est fixée au 1^{er} Juillet 2026 concerne les chômeurs en 2^e période d'indemnisation et vise approximativement 6.000 personnes en RBC ;

Ces quatre premières vagues couvrant la période qui s'étend du premier janvier au premier juillet 2026 visent approximativement l'exclusion de 32.000 personnes en Région bruxelloise.

Les deux vagues suivantes dont les chiffres ne sont pas encore consolidés ont fait l'objet des estimations suivantes :

- La cinquième vague dont la fin de droit est fixée entre le 1^{er} Juillet 2026 et le 1^{er} Juillet 2027 concerne les chômeurs en 1^{ère} période d'indemnisation avec un passé professionnel inférieur à 5 ans pour une fin de droit fixée au 1^{er} Juillet 2026 et de plus de 5 ans pour une fin de droit fixée au 1^{er} Juillet 2027. Cette catégorie est estimée approximativement à 5.000 personnes en RBC.
- La sixième vague dont la fin de droit est fixée au 1^{er} Juillet 2027 concerne les chômeurs qui bénéficient d'une allocation de garantie de revenus sur base de leur droit aux allocations d'insertion. Cette catégorie est également estimée approximativement à 5.000 personnes en Région bruxelloise.

Ces deux dernières vagues couvrant la période qui s'étend du 1^{er} juillet 2026 au 1^{er} juillet 2027 visent approximativement l'exclusion de 10.000 personnes en Région bruxelloise.

Figure 11.a Nombre de personnes exclues du chômage en Région bruxelloise

Vagues d'exclusions du chômage en Région de Bruxelles-Capitale			
Vagues	Date fin de droit	Profil des pesonnes exclues	Nbr pers.
Vague 1	1° Janvier 2026	Chômeurs complets + de 20 ans	3.925
Vague 2	1° Mars 2026	Chômeurs complets de 8 à 20 ans	11.092
Vague 3	1° Avril 2026	Chômeurs complets de 2 à 8 ans	11.215
Vague 4	1° Juillet 2026	Nouveaux bénéficiaires allocation d'insertion Autres fins de droits	5.824
Vagues 1-4	01/01/26-01/07/26	Chômeurs complets indemnisés	32.056
Vague 5	entre 1° juillet 2026 et le 1° juiller 2027	1° période d'indemnisation selon le passé profassionnel < ou = 5 ans	4.900
Vague 6	1° Juillet 2027	1° période d'indemnisation > 5 ans passé profassionnel > 5 ans	4.800
Vagues 1-6	01/01/26-01/07/27	Chômeurs complets indemnisés	41.756

Source : ONEM-ACTIRIS

En considérant les 6 vagues planifiées par le gouvernement fédéral couvrant la période qui s'étend du 1° Janvier 2026 au 1° Juillet 2027, les exclusions visent 42.000 personnes en Région bruxelloise. Les personnes exclues du chômage n'ayant pas pu retrouver un emploi avant leur période de fin de droit risquent de se tourner vers les CPAS de leur commune.

4.3.2 Les trajectoires des personnes après exclusion des allocations de chômage

La figure 11.b ci-après présente un récapitulatif des trajectoires des personnes en fin de droit après leur exclusion du chômage au terme des différentes vagues d'exclusion successives entre le 1° Janvier et le 1^{er} Juillet 2026.

Les personnes exclues des allocations de chômage au cours de cette période se répartissent selon les statuts post-exclusion suivants :

- **Retour à l'emploi** : Selon les statistiques de réinsertion (prévisions de la BNB), environ 21% des personnes perdant leur droit aux allocations de chômage parviendraient à retrouver un emploi ce qui représente 6.732 personnes parmi les 32.056 personnes exclues au cours des quatre premières vagues entre le 1° Janvier et le 1° Juillet 2026. Cette proportion reste cependant inférieure de -11 ppc à celle prévue par le gouvernement fédéral (33%)¹². Celle-ci serait cependant fortement différenciée selon le profil des personnes exclues ;
 - o Pour les chômeurs de très longue durée (> 20 ans) exclus en vague 1 (1° janvier 2026) cette proportion atteindrait 5,7%, correspondant à 225 personnes parmi les 3.925 personnes les plus éloignées du marché du travail.
 - o Pour les chômeurs de longue durée (de 8 à 20 ans) exclus en vague 2 (1° Mars 2026), cette proportion atteindrait 19,8%, correspondant à 2.196 personnes parmi les 11.092 personnes éloignées du marché du travail.
 - o Pour les chômeurs entre 2 et 8 ans exclus en vague 3 (1° avril 2026), cette proportion atteindrait 22,5%, correspondant à 2.523 personnes parmi les 11.215 personnes restantes encore relativement éloignées du marché du travail.

¹² Le gouvernement fédéral prévoyait selon la règle des 3 tiers, un retour à l'emploi de 33% des exclus du chômage pour les 4 premières vagues d'exclusion du chômage s'étendant de 1° janvier au 1° juillet 2026.

- Pour les jeunes bénéficiaires d'allocations d'insertion qui seront exclus en vague 4 (1^{er} Juillet 2026), cette proportion serait estimée à 30,7%, correspondant à 1.788 personnes parmi les 5.824 personnes les plus proches du marché du travail.

La difficulté de retour à l'emploi s'explique par le profil des bénéficiaires touchés par les différentes vagues d'exclusion du chômage :

- L'âge : 50 % des personnes concernées ont plus de 50 ans ;
 - La qualification : une grande partie ne possède pas de diplôme de l'enseignement secondaire.
 - L'ancienneté : le taux de retour à l'emploi est le plus bas chez les chômeurs de très longue durée (plus de 20 ans), avoisinant les 6 %.
- **Transfert vers le CPAS** : Une part importante des exclus n'ayant pas retrouvé d'emploi sollicite une aide sociale. Près d'un tiers (32%) se sont orientés vers le CPAS de leur commune en vue d'obtenir un revenu d'intégration sociale (RIS). Cette proportion, prévue par le gouvernement fédéral (33%), correspondrait à 10.258 personnes parmi les 32.036 personnes exclues du chômage entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet 2026.

Figure 11.b Trajectoires des personnes après exclusion du chômage en Région bruxelloise

Trajectoires après exclusion du chômage en Région bruxelloise				
Statut post-exclusion	Profil personnes exclues	Nbr pers.	Total Exclusions	Prp pers.exclues
Emploi	Chômeurs longue durée > 20 ans	225	3.925	5,7%
	Chômeurs 8-20 ans	2.196	11.092	19,8%
	Chômeurs 2-8 ans	2.523	11.215	22,5%
	Jeunes bénéficiaires	1.788	5.824	30,7%
Emploi (tout type de contrat)	Tout type de profil	6.732		21,0%
Revenu d'intégration sociale (CPAS)	Tout type de profil	10.258		32,0%
Assurance maladie invalidité	Tout type de profil	1.603		5,0%
Sans revenu propre	Tout type de profil	13.464		42,0%
Vagues 1-4 01/01/26-01/07/26	Chômeurs complets indemnisés	32.056	32.056	100,0%

Source : ONEM-ACTIRIS

- **Transfert vers l'INAMI** : Une part des exclus n'ayant pas retrouvé d'emploi se déclarent en incapacité de travail et basculent vers le régime d'assurance maladie-invalidité. Cette proportion, relativement faible (5%) correspondrait à 1.603 personnes parmi les 32.036 personnes exclues du chômage pendant cette période.
- **Sans revenus propres** : Le reste des personnes exclues (42%) ne bénéficiant d'aucune aide publique immédiate se retrouvent sans revenus personnels et dépendent alors de solidarités familiales ou se retrouvent dans une précarité accrue. Cette proportion, supérieure de +9 ppc à celle prévue par le gouvernement fédéral (33%), correspondrait à 13.464 personnes parmi les 32.056 personnes exclues du chômage pendant cette période¹³.

4.4 L'impact social et l'accompagnement de la réforme

La réforme transfère une partie de la charge financière et administrative vers les structures locales, communes et CPAS :

¹³ Le gouvernement fédéral prévoyait selon la règle des 3 tiers, 33% des exclus du chômage se retrouveraient sans revenus propres pour les 4 premières vagues d'exclusion du chômage s'étendant du 1^{er} janvier au 1^{er} juillet 2026.

- Rôle des CPAS : Les personnes exclues du chômage se tournent majoritairement vers le revenu d'intégration sociale (RIS). L'État fédéral alloue 400 millions d'euros par an aux CPAS pour financer cet accompagnement.
- Article 60§7 : Renforcement du dispositif permettant aux CPAS d'engager des bénéficiaires pour une durée allant jusqu'à 24 mois afin de favoriser leur réinsertion.

4.4.1 Les implications pour les CPAS

La réforme fédérale du chômage (limitant les allocations à 24 mois dès 2026) entraîne une charge de travail supplémentaire pour les CPAS, qui doivent absorber un afflux de nouveaux bénéficiaires du Revenu d'Intégration Sociale (RIS).

En qualité de compensation, le gouvernement fédéral augmente le remboursement du RIS (+15% pour les exclus) et le subventionnement de l'aide sociale en liant le financement du projet individualisé d'intégration sociale (PIIS) au nombre de contrats conclus à partir de 2028.

a) Les principales conséquences de la réforme pour les CPAS seront les suivantes :

- **Afflux de bénéficiaires** : Une augmentation significative des demandes de RIS est attendue à partir de début 2026, avec un impact variable selon les régions.
- **Renforcement du personnel** : Nécessité d'engager du personnel supplémentaire et de réorganiser les services pour gérer l'augmentation des dossiers et les enquêtes sociales.
- **Financement et compensation** : Le gouvernement fédéral prévoit des mesures de financement pour soutenir les CPAS, notamment un remboursement majoré du RIS et une allocation spécifique pour les frais de personnel dès 2026.
- **Réforme PIIS (2028)** : La subvention du Projet Individualisé d'Intégration Sociale (PIIS) sera réformée pour favoriser un bonus-malus selon le nombre de PIIS conclus, encourageant l'accompagnement vers l'emploi.

Les CPAS se préparent à cette réforme en formant le personnel, en recrutant et en adaptant leurs infrastructures pour garantir l'accueil des personnes exclues du chômage.

La réforme fédérale des allocations de chômage, marquée par la limitation du droit aux allocations à deux ans (24 mois), entraînera malgré les compensations fédérales, un transfert important de la charge financière et administrative de l'État fédéral vers les CPAS à partir de janvier 2026.

b) L'impact financier et les compensations pour les CPAS :

Le passage de milliers de chômeurs exclus vers le revenu d'intégration sociale (RIS) crée une importante pression budgétaire pour les CPAS.

- **Transfert de charges** : L'impact financier total est estimé à plus d'un milliard d'euros, bien que des estimations plus locales évoquent des déficits résiduels de plusieurs dizaines de millions pour les communes.
- **Mécanismes de compensation** : Le gouvernement a prévu une enveloppe d'au moins 234 millions d'euros dès 2026.
- **Remboursement majoré** : L'État fédéral prévoit un remboursement majoré du RIS pour les CPAS afin de couvrir le coût des nouveaux bénéficiaires.
- **Coût net à charge des CPAS en 2026** : Malgré le système de compensation fédéral, le coût net restant à charge pour les CPAS bruxellois est estimé à plus de 31 millions d'euros dès 2026.
- **Surcoût croissant 2026-2029** : Ces charges sont projetées en augmentation rapide les années suivantes avec un surcoût net cumulé pour les communes bruxelloises pouvant atteindre 1,2 milliard d'euros sur la période 2026-2029. Ce déficit s'explique par le nombre élevé de personnes exclues du chômage à Bruxelles au cours de cette période (41.750) et

les aides sociales complémentaires à charge des CPAS non couvertes par le remboursement fédéral devenu partiel pour ces années.

c) La surcharge administrative et opérationnelle pour les CPAS :

Les CPAS doivent faire face à un afflux de nouveaux dossiers, ce qui impacte sensiblement leur fonctionnement interne :

- **Recrutement massif** : Environ 2.000 nouveaux postes de travailleurs sociaux seraient nécessaires pour absorber la charge de travail supplémentaire.
- **Accompagnement intensifié** : La réforme renforce l'obligation de conclure des Projets Individuels d'Intégration Sociale (PIIS) de qualité. À partir de 2028, les subventions aux CPAS dépendront en partie du nombre de PIIS effectivement conclus en vue d'encourager l'insertion professionnelle.
- **Numérisation** : Le développement de nouveaux outils, comme le portail CPAS@ONEM, doit permettre aux CPAS de consulter plus facilement les dossiers des demandeurs d'emploi.

4.4.2 Les implications pour les usagers auprès des CPAS :

- **Vagues d'exclusion** : Les exclusions se font par vagues successives permettant aux CPAS de s'organiser en termes d'accompagnement personnalisés des futurs usagers.
- **Conditions d'accès plus strictes** : Contrairement au chômage, l'aide du CPAS est soumise à une enquête sociale exhaustive portant sur les ressources du ménage (revenus professionnels, immobiliers, financiers et autres ressources du ménage).
- **Dispositifs spécifiques** : Des mesures particulières sont maintenues, comme les contrats d'article 60§7, qui permettent au CPAS de remettre une personne au travail afin qu'elle puisse rouvrir ses droits au chômage

4.5 Les mesures d'accompagnement de la Région bruxelloise

Pour atténuer les effets de la réforme du chômage, le gouvernement bruxellois a élaboré un plan d'action par le biais de Bruxelles Formation visant à renforcer l'accompagnement personnalisé et les dispenses pour formation dans les métiers en pénurie.

Depuis plusieurs mois, la Région bruxelloise travaille étroitement avec ses partenaires pour accompagner les effets de la réforme fédérale du chômage. La situation bruxelloise étant particulière, il convient d'adapter les procédures et les services ainsi que de préparer des mesures concrètes d'accompagnement afin que les personnes exclues en région bruxelloise puissent faire face à ces changements sans être confrontés à une précarité accrue et que les services publics pour l'emploi et la formation puissent mener à bien leur mission d'accompagnement de ces personnes vers l'emploi.

4.5.1 Plan d'action élaboré par le gouvernement bruxellois :

Les administrations régionales ont détaillé le contenu du plan qui comporte 7 mesures :

- Simplification et accélération des contrôles de disponibilité en vue d'agir plus rapidement.
- Renforcement de l'accompagnement individuel avec davantage d'entretiens et de suivis.
- Généralisation du bilan de compétences pour tous les chercheurs d'emploi et bénéficiaires du RIS.
- Orientation accrue vers les formations qualifiantes, avec une focalisation sur les métiers en pénurie.
- Révision des aides à l'emploi en vue de les adapter au nouveau contexte.

- Adaptation de l'offre de formation : modularisation, validation des compétences et immersion en entreprise.
- Incitation à la reprise d'études pour ceux qui choisissent de se réorienter vers les métiers porteurs.

La Région bruxelloise renforce la collaboration avec les CPAS afin de faciliter la transition des chercheurs d'emploi en fin de droit :

- Mise à disposition du dossier unique des chercheurs d'emploi en fin de droit pour un accompagnement social continu, afin d'assurer une continuité de la prise en charge.
- Généralisation du bilan de compétences numérique et linguistique obligatoire pour les chercheurs d'emploi en fin de droit ouvrant un droit au RIS (Revenu d'intégration sociale) et accompagnés par la cellule ISP (Insertion Sociale et Professionnelle) du CPAS, permettant une identification rapide des besoins en formation.
- Offre de services d'Actiris directement aux CPAS pour organiser des séances d'information locales et renforcer l'accompagnement sur le terrain.

La Région bruxelloise renforce également la mobilisation des opérateurs de terrain :

- **Actiris** se prépare anticipativement à la réforme du chômage afin d'informer au mieux les chercheurs d'emploi bruxellois tout en les mobilisant activement dans leurs recherches d'emploi via, notamment, des permanences accessibles sans rendez-vous ainsi que des séances d'informations ayant pour but de les orienter au mieux dans leur chemin de retour vers l'emploi.
Cet opérateur souhaite parallèlement continuer à collaborer au mieux avec les employeurs, partenaires, acteurs locaux et tout l'écosystème de l'emploi bruxellois.
- **Bruxelles Formation** : Grâce aux formations professionnelles délivrées par cet opérateur, les chances de trouver un emploi pour les chercheurs d'emploi bruxellois s'intensifient sensiblement (de 60% à 70%).
- La formation reste un levier essentiel en vue de développer les compétences des chercheurs d'emploi bruxellois, de répondre aux besoins des entreprises et d'augmenter le taux d'emploi.

Afin de coordonner les opérateurs de terrain, le Gouvernement bruxellois a convoqué un sommet social avec les partenaires sociaux (Brupartners) afin d'ajuster et de finaliser les dispositifs de remise à l'emploi avant l'occurrence des principales vagues d'exclusion.

4.6 Constats et remarques de conclusion relatives aux réformes du marché de l'emploi

Les principales inquiétudes portent sur les conséquences directes de la réforme fédérale du marché de l'emploi pour les CPAS bruxellois.

4.6.1 Un transfert de charges mal évalué vers les CPAS

Aucune garantie formelle n'a été apportée concernant :

- Les modalités concrètes du transfert de charges depuis l'ONEM vers les CPAS ;
- La mise en place d'un mécanisme automatique de compensation financière pour couvrir les surcoûts ;
- La coordination indispensable avec les opérateurs régionaux (Actiris, organismes de formation, services sociaux) pour accompagner les chercheurs d'emploi concernés.

Alors que le gouvernement fédéral vise près de 2 milliards d'euros d'économies, aucun financement structurel n'est prévu pour les pouvoirs locaux qui devront prendre en charge les

publics exclus du chômage ce qui représente plus de 10.000 personnes (32% des exclus) sollicitant un RIS des CPAS en Région bruxelloise au cours du 1^{er} semestre de 2026.

Cette réforme risque d'entraîner une hausse conséquente de la charge des CPAS bruxellois malgré les compensations fédérales obtenues pour cette période.

4.6.2 Des effets limités sur l'emploi

Selon les projections, les effets attendus de la réforme sur la hausse du taux d'emploi pourraient être surestimés. La Cour des comptes, dans son avis sur le budget 2025, souligne le manque de coordination nécessaire entre le gouvernement fédéral, les Régions et les CPAS en vue d'atteindre les objectifs visés.

En Région bruxelloise, la situation est particulièrement complexe :

- 60 % des chercheurs d'emploi y sont peu qualifiés et très éloignés du marché de l'emploi ;
- Les emplois dits "en pénurie" y sont numériquement inférieurs au nombre de personnes qui seraient exclues des allocations ;
- Les parcours de formation nécessaires pour permettre une réinsertion professionnelle sont souvent longs et demandent un accompagnement individualisé.

L'accroissement du taux d'emploi ne peut cependant se faire au détriment des plus vulnérables, ou en désorganisant les services sociaux locaux. La réforme fédérale ne pourra produire ses effets sur l'emploi que si elle est accompagnée, coordonnée et financée à hauteur des efforts demandés aux opérateurs locaux.

Le gouvernement fédéral a avancé à marche forcée dans sa réforme du chômage, sans tenir suffisamment compte des réalités régionales.

À Bruxelles, les CPAS sont déjà en manque d'assistants sociaux qui devront accueillir les milliers de personnes exclues du chômage dès 2026. Plus de bénéficiaires nécessite plus de personnel mais le manque de personnel risque de mettre en péril un accompagnement social de qualité auquel ont droit les personnes exclues du chômage.

Le gouvernement bruxellois a demandé au fédéral d'adapter ses mesures à la réalité bruxelloise. En Région bruxelloise, 60 % des chercheurs d'emploi sont peu qualifiés, alors que la plupart des postes vacants (22.000 selon Statbel) exigent des compétences spécifiques, dans des secteurs particuliers tels que la santé, la construction, la comptabilité, les technologies de l'information et de communication (TIC) ou l'Intelligence artificielle (IA).

Une formation qualifiante prend généralement plus de deux ans, mais constitue la seule voie de reclassement durable vers l'emploi. Exclure des personnes en plein parcours de formation les prive de cette opportunité. Il convient en conséquence d'introduire des assouplissements ciblés tels que permettre la poursuite d'une formation en cours dans un métier en pénurie, ou dans un projet d'emploi indépendant sans interruption de droit aux allocations.

Limiter le maintien des allocations de chômage aux chercheurs d'emploi qui se forment uniquement dans certains secteurs tels que la santé et l'enseignement, engendrerait une discrimination entre les métiers en pénurie et serait incohérent et contre-productif en termes d'amélioration du taux d'emploi. L'exemption de la suspension de droit aux allocations doit s'appliquer aux formations relatives à l'ensemble des métiers en pénurie pour une question d'équité et d'efficacité en vue d'atteindre les objectifs d'emploi fixés.

V. Incidences de l'inflation sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise.

L'inflation a exercé des pressions significatives sur le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale entre 2023 et 2026, caractérisé par une indexation automatique des salaires, un ralentissement de la création d'emplois et une hausse du chômage. Celle-ci, se traduisant par une hausse rapide des prix à la consommation, a entraîné une indexation des salaires qui certes a soutenu le pouvoir d'achat mais a également augmenté le coût du travail avec des pertes de compétitivité pour les entreprises. Celles-ci ont entraîné des répercussions négatives en Région bruxelloise tant sur l'emploi intérieur que sur l'emploi résidant avec comme conséquences un recul du taux d'emploi et un accroissement du taux de chômage dans cette Région.

5.1 Mesures de l'inflation

Les observations de Janvier 2019 à Mai 2026 sont directement disponibles auprès de l'office belge de statistique, intégré au SPF Économie (Statbel). Cet organisme collecte, produit et diffuse des statistiques officielles notamment sur la démographie, l'économie, la société et le territoire de la Belgique et de ses Régions.

Le Bureau fédéral du Plan (BFP) publie par ailleurs chaque mois des prévisions d'inflation pour la Belgique. Cet organisme estime l'évolution mensuelle de l'indice des prix à la consommation et de l'indice santé, qui sert de référence pour l'indexation des salaires, des allocations sociales et des loyers. Les prévisions d'inflation les plus récentes ont été établies pour la période allant de Juin 2026 à décembre 2027.

Dans le cadre de cette étude, l'évolution de l'indice des prix annuel moyen réel à la consommation pour la Belgique sera limitée aux années 2023-2025 et une représentation mensuelle pour les mois de Janvier à Mai 2026 ainsi qu'une projection pour les mois de Juin à Aout 2026 seront également représentée sur le graphique de la figure 12 ci-après.

Après la pointe d'inflation de 9,6% en 2022 liée à la crise pétrolière, l'inflation a eu tendance à se normaliser en décroissant de 4,06% en moyenne annuelle réelle en 2023 à 2,5% en 2025 mais la tendance s'est renversée à la suite des événements internationaux récents en début 2026 où elle est repartie à la hausse en évoluant de 1,1% en janvier à 3,40% en juin 2026 principalement en raison de la hausse des prix de l'énergie (gaz, électricité, carburants).

Le Bureau Fédéral du Plan prévoit une relative stabilisation de l'inflation entre les mois de Juillet et d'Août où elle s'établit à 3,2% en moyenne pendant cette période. Le BFP prévoit dans ce contexte une inflation annuelle moyenne qui s'établirait à 3,14% en 2026 en croissance de +0,67 ppc par rapport à 2025 (2,47%) si la situation internationale reste suffisamment détendue.

La croissance de l'indice santé¹⁴ sur lequel sont indexés les salaires serait en moyenne de 2,94% pour l'année 2026 de sorte qu'en termes mensuels, le prochain dépassement de l'indice pivot¹⁵ (100,28 en année de base 2025) par l'indice santé lissé¹⁶ devrait intervenir en juin 2026 (100,48)

¹⁴ L'indice santé est établi sur base de l'indice des prix à la consommation (IPC) dont on exclut certains produits comme le tabac, les boissons alcoolisées et les carburants (sauf le GPL).

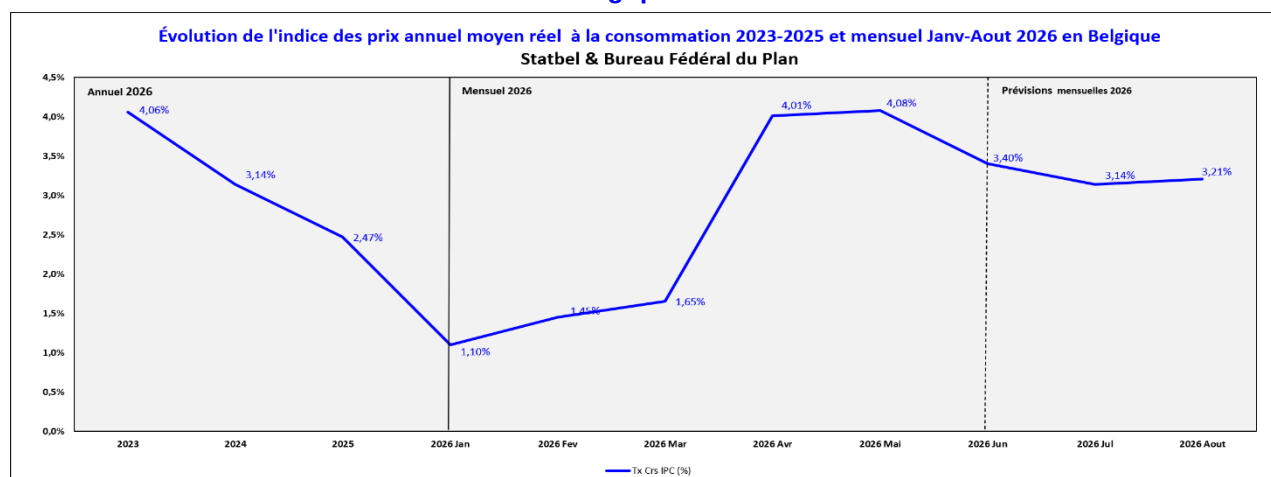
¹⁵ L'indice-pivot est une valeur seuil prédéfinie pour l'indice santé lissé. Lorsqu'il est dépassé par l'indice santé lissé, le BFP en calcule un nouveau, généralement 2 % plus élevé que le précédent.

¹⁶ L'indice santé lissé est la moyenne arithmétique des indices santé des quatre derniers mois.

entraînant une indexation des prestations sociales et des salaires des fonctionnaires prévue en septembre de cette année¹⁷.

Les indices-pivots suivants (102,29 et 104,34 en année de base 2025) seraient respectivement dépassés selon ces prévisions du BFP en Janvier (102,46) et en décembre 2027 (104,48).

Figure 12 Évolution de l'indice des prix annuel moyen réel à la consommation 2023-2025 et mensuel Janvier- Aout 2026 en Belgique



Source : Bureau Fédéral du Plan (BFP)

5.2 Incidences de l'inflation sur l'activité économique et l'emploi en Région bruxelloise

La crise inflationniste a eu des impacts significatifs sur l'emploi en Région bruxelloise en 2025 ; les principaux effets observés sont les suivants :

5.2.1 Ralentissement de l'économie et de l'emploi

La hausse des prix a érodé le pouvoir d'achat des ménages, entraînant une baisse de la consommation privée avec des répercussions négatives sur l'emploi qui a affecté principalement les secteurs dépendants de la demande locale tels que notamment le commerce et l'Horeca.

L'emploi intérieur bruxellois (BIT) enregistre avec 809.889 emplois en 2024 un recul de -1% (- 8.336 emplois) par rapport à 2023 suivi d'une légère reprise (+0,1%) en 2025 avec 810.463 emplois (+574 emplois) qui reste cependant nettement inférieure (-1 ppc) à la croissance de l'emploi national (+1,1% en 2025) cette année-là.

Selon les nouvelles prévisions du Bureau Fédéral du Plan compte tenu de la reprise de l'inflation liée à la situation internationale, l'emploi intérieur bruxellois accuserait une croissance annuelle moyenne réduite à +0,45%/an entre 2025 et 2030 (+19.691 emplois) qui se répartirait à raison d'une croissance annuelle moyenne plus réduite (+0,34%/an) pour l'emploi salarié (+10.939 emplois) et plus soutenue (+1,26%/an) pour l'emploi indépendant (+5.752 emplois).

Malgré la croissance plus ferme de l'emploi indépendant pendant cette période, on enregistre néanmoins un ralentissement de la dynamique entrepreneuriale car la progression de l'emploi intérieur reste plus faible pendant cette période que pendant la période avant la crise sanitaire et inflationniste.

¹⁷ Cette indexation sera calculée conformément aux modalités de la mesure « index centime », de sorte que le taux d'indexation de 2 % ne sera appliqué qu'à la tranche jusqu'à 2 000 euros bruts par mois pour les prestations sociales et à la tranche jusqu'à 4 000 euros bruts par mois pour les salaires des fonctionnaires.

L'emploi résident bruxellois (BIT) enregistre quant à lui avec 505.426 emplois en 2024 un recul plus important de -2,6% (-13.064 emplois) par rapport à 2023 qui s'est pratiquement stabilisé en 2025 (-0,01%) avec 505.360 emplois (-66 emplois). Il est cependant à remarquer qu'en 2025 l'emploi salarié a néanmoins connu une croissance proche de 1% (+4.454 emplois) alors que l'emploi indépendant a continué à décroître sensiblement de -5,9% (-4.520 emplois).

Ces baisses d'emploi sont essentiellement imputables à la hausse des coûts de l'énergie, des matières premières et des salaires, qui ont impacté les entreprises bruxelloises et particulièrement les PME.

L'économie bruxelloise, orientée principalement vers les services, a néanmoins connu une légère progression dans les secteurs du tourisme et des loisirs mais une contraction sensible dans les secteurs de l'industrie manufacturière et de la construction qui a conduit à une contraction nette de l'emploi et particulièrement de l'emploi résident.

Le taux d'emploi (BIT) bruxellois (15-64 ans), historiquement le plus faible des trois régions, 61% en 2023, a en conséquence encore connu une baisse supplémentaire de -2,1 ppc en 2024, avec 58,9% suivi d'une baisse plus légère de -0,3 ppc en 2025 avec 58,6%, un taux sensiblement inférieur (-13,3 ppc) à celui de la Région flamande cette année-là (71,9%), inférieur de -3,8 ppc à celui de la Région wallonne (62,4%) et inférieur de -8,8 ppc au taux d'emploi national (67,4% en 2025).

Selon les nouvelles prévisions du Bureau Fédéral du Plan compte tenu de la reprise de l'inflation liée à la situation internationale, **le taux d'emploi administratif bruxellois (15-64 ans)** avoisinerait 64% en 2030, 76,7% pour la Région flamande et 67,9% pour la Région wallonne conduisant à un taux d'emploi national voisin de 72,5% en 2030 qui reste nettement inférieur (-7,5 ppc) au taux de 80% projeté par le gouvernement fédéral pour la fin de la législature.

Le taux d'emploi (BIT) des jeunes bruxellois (15-24 ans) est de 16,5% en 2023, ce taux a connu une croissance de +1,2 ppc en 2024 (17,7%) suivi d'un recul sensible (-2,4 ppc) en 2025 où il s'établit à 15,4%, soit -43,2 ppc de moins que le taux d'emploi des 15-64 ans cette année-là (58,6% en 2025). Ce recul est en outre nettement supérieur à celui du taux d'emploi des 15-64 ans (-0,3 ppc) en 2025.

5.2.2 Accroissement du chômage

Le taux de chômage (BIT) bruxellois (15-64 ans), historiquement le plus élevé des trois régions, 10,7% en 2023 est reparti à la hausse depuis 2024 avec 11,9% (+1,2 ppc) pour atteindre 12,7% en 2025 (+0,8 ppc), un taux nettement supérieur (+8,4 ppc) à celui de la Région flamande cette année-là (4,3%), supérieur de +4,8 ppc à celui de la Région wallonne (7,9%) et supérieur de +6,5 ppc au taux de chômage national (6,2% en 2025).

Le taux de chômage (BIT) des jeunes bruxellois (15-24 ans) est de 25,7% en 2023, ce taux a connu un recul de -2,1 ppc en 2024 (23,6%) suivi d'une croissance sensible (+6,9 ppc) en 2025 où il s'établit à 30,5%, soit +6,9 ppc de plus que le taux de chômage des 15-64 ans cette année-là (12,7%). Cette croissance est en outre nettement supérieure à celle du taux de chômage des 15-64 ans (+0,8 ppc) en 2025.

Selon les nouvelles prévisions du Bureau Fédéral du Plan compte tenu de la reprise de l'inflation liée à la situation internationale, **le taux de chômage administratif bruxellois (15-64 ans)** avoisinerait 11,5% en 2030, 4,7% pour la Région flamande et 12,4% pour la Région wallonne conduisant à un taux de chômage national voisin de 7,8% en 2030.

Le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI 15-64 ans) a également augmenté de 3% en 2024 avec 91.628 personnes (+2.649 DEI par rapport à 2023) et de 1,4% en 2025 pour atteindre 92.621 personnes (+1.294 par rapport à 2024) confirmant une détérioration progressive de la situation du marché de l'emploi.

Les jeunes demandeurs d'emploi inoccupés (DEI 15-24 ans) ont été particulièrement impactés avec une hausse de 7,2% en 2024 (+683 DEI) plus marquée chez les femmes (+8,9%) que chez les hommes (+5,8%). Cette croissance s'est cependant sensiblement ralentie en 2025 avec une hausse de 1% (+102 DEI) du nombre de jeunes DEI.

En termes de qualification, l'évolution de l'intelligence artificielle occasionne pour la première fois un accroissement des DEI hautement qualifiés depuis 2023 (+4,5%) contre -5,7% en 2022, cet accroissement a atteint +7,6% en 2024 et 2025, alors que les DEI faiblement qualifiés ont connu une tendance à la décroissance (-6,2% en moyenne entre 2023 et 2025).

5.3 Synthèse des effets de l'inflation sur l'activité économique et l'emploi en Région bruxelloise

La crise inflationniste, ayant entraîné un ralentissement économique, a freiné la dynamique de l'emploi en Région bruxelloise, entraînant une baisse de l'emploi intérieur et résidant, ainsi qu'une augmentation du chômage. L'accroissement des demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) exerce en outre une pression accrue sur le marché du travail bruxellois et particulièrement sur les groupes les plus vulnérables. Les effets de cette crise continuent de peser sur le marché de l'emploi bruxellois, nécessitant des mesures accrues et davantage ciblées afin de soutenir la reprise économique et l'insertion professionnelle.

La dynamique des flux d'emploi en Région bruxelloise en 2024 et 2025 est marquée par une forte mobilité chez les jeunes et les personnes qualifiées mais également par une stagnation des chercheurs d'emploi plus âgés et plus faiblement qualifiés.

La durée d'inoccupation joue dans ce contexte un rôle déterminant en termes de réinsertion professionnelle avec un impact négatif croissant liée à la prolongation du chômage.

Ces différents flux reflètent les défis structurels du marché de l'emploi bruxellois nécessitant des politiques de promotion de l'emploi plus intense et plus ciblées en vue d'améliorer la mobilité et l'insertion des groupes les plus vulnérables les plus éloignés du marché de l'emploi.

VI. Conclusions générales

L'étude commence par présenter un état des lieux du marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale en considérant les tendances démographiques, les indicateurs de participation au marché du travail ainsi que les impacts économiques récents dans un contexte d'instabilité internationale et de crise inflationniste.

Sur base de ces indicateurs, relatifs à la situation du marché bruxellois de l'emploi par rapport à celui des autres Régions, des objectifs à atteindre en termes de taux d'emploi au terme de la législature et de l'incidence des réformes fédérales sur le marché bruxellois de l'emploi, le gouvernement bruxellois et les opérateurs bruxellois de mise à l'emploi (Actiris et Bruxelles Formation) ont élaboré un plan d'action accompagné d'une réforme des aides à l'emploi en vue de limiter l'incidence des réformes fédérales sur l'emploi bruxellois et particulièrement sur l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail. Cette analyse fera également le point sur l'incidence de l'inflation liée à la crise économique récente sur l'activité économique et l'emploi dont les effets viennent se superposer aux problèmes d'emploi qui impactent déjà lourdement le marché bruxellois.

État des lieux du marché Bruxellois de l'emploi

En ce qui concerne l'état des lieux du marché de l'emploi bruxellois en 2024, le CEG note d'une manière générale un ralentissement de l'économie bruxelloise accompagné d'un recul significatif de l'emploi entraînant une diminution du taux d'emploi et un accroissement sensible du taux de chômage.

Analyse de l'emploi

En termes d'offre de travail, les indicateurs de participation évoluent de la manière suivante :

- Le taux d'emploi (BIT) en Région bruxelloise s'élève à 58,9% en 2024, en baisse de -2,1 ppc par rapport à 2023 (61%), reflétant une diminution de la participation réelle au marché du travail. Ce taux diminue légèrement (-0,3 ppc) en 2025 à la suite de la poussée inflationniste récente liée à la situation internationale pour s'établir à 58,6% cette année-là.

L'objectif fixé par le gouvernement Belge d'atteindre 80% en 2030 semble difficilement accessible pour la Région bruxelloise qui atteindrait 64% en laissant un déficit de taux d'emploi de -16 ppc par rapport à cet objectif à cette échéance.

- Le taux de chômage (BIT) en Région bruxelloise s'élève à 11,9% en 2024, en légère hausse (+1,2 ppc) par rapport à 2023 (10,7%). Ce taux s'accroît encore sensiblement (+0,8 ppc) en 2025 en raison de la situation internationale pour s'établir à 12,7% cette année-là.

En termes de demande de travail

En 2024, l'emploi intérieur (BIT) s'élève en Région bruxelloise à environ 809.890 emplois, en baisse de -1% par rapport à 2023 (818.225) et en légère croissance (+0,1%) en 2025 (810.463).

En 2024, 50,6% de l'emploi intérieur bruxellois (410.096) est occupé par des travailleurs résidant en Région bruxelloise et 49,4% (399.793) par des travailleurs issus des autres Régions qui forment la navette entrante ; 31,1% de celle-ci (252.189) est issue de la Région flamande dont 18,1% (146.234) du Brabant flamand et 18,2% de celle-ci (147.605) est issue de la Région wallonne dont 6,9% (55.623) du Brabant wallon.

Le nombre de postes de travail salarié recensés en 2024 (BFP) s'élève à 640.136, en léger recul (-0,2 ppc) par rapport à 2023, et qui représentent 87,9% de l'emploi intérieur.

Le nombre d'emplois indépendants recensés s'élève à 87.879 en croissance de 1,5% par rapport à 2023 et qui représentent 12,1% de l'emploi.

En termes de qualité de l'emploi bruxellois

En termes de temps presté en 2024, un peu plus d'un cinquième (20,4%) des travailleurs salariés résidant en Région bruxelloise travaillent à temps partiel. La proportion de femmes occupant un emploi à temps partiel est largement majoritaire (65,5%) par rapport aux hommes (34,5%) mais cette proportion est légèrement décroissante sur les dernières années.

En termes de statut des emplois offerts en 2024, un peu plus d'un dixième (14,9%) des travailleurs salariés résidant en Région bruxelloise occupent un emploi temporaire. La proportion de femmes occupant un emploi à temporaire est légèrement majoritaire (52,3%) par rapport aux hommes (47,7%) et cette proportion est légèrement croissante sur les dernières années.

Les personnes résidant à Bruxelles restent surreprésentées dans les secteurs dont les emplois sont de moindre qualité le plus souvent en raison de leur insuffisance ou inadéquation de qualification et les écarts entre hommes et femmes persistent, le plus souvent au détriment des femmes.

Analyse du chômage

Le taux de chômage de la population en âge de travailler

Le taux de chômage (BIT) a augmenté de 1990 à 2013 (19,3%) pour diminuer ensuite de manière continue jusqu'en 2023 (10,7%). En 2024, avec 11,9%, ce taux est le plus élevé des trois Régions et enregistre une nouvelle croissance (+1,2 ppc) par rapport à 2023 qui se confirme en 2025 avec 12,7% (+0,8 ppc) par rapport à 2024. Le taux de chômage des hommes en 2024 (12,2%) est cependant légèrement supérieur (+0,7 ppc) au taux de chômage des femmes (11,5%).

Le taux de chômage des jeunes travailleurs

Le taux de chômage (BIT) des **jeunes travailleurs bruxellois (15-24 ans)** a également augmenté jusqu'en 2013 (39,9%) pour diminuer ensuite de manière continue jusqu'en 2024 (23,6%) où il est en recul de -2,1 ppc par rapport à 2023 pour reprendre ensuite de manière sensible (+6,9 ppc) en 2025 (30,5%). En 2024 ce taux (23,6%) reste le plus élevé des trois Régions et représente plus du double de celui de la population en âge de travailler (11,9%).

Le chômage par niveau de qualification

En 2024, La proportion des **jeunes chômeurs bruxellois (15-24 ans) faiblement qualifiés** est la plus élevée (44,8%) contre 43,4% de jeunes chômeurs moyennement qualifiés et seulement 11,8% de jeunes chômeurs hautement qualifiés, Elle impacte davantage les hommes que les femmes et est également la plus élevée des trois Régions. La proportion des **chômeurs bruxellois de 25 à 49 ans faiblement qualifiés** est la plus faible (23,9%) contre 34% de chômeurs moyennement qualifiés et 42,1% de chômeurs hautement qualifiés et impacte également davantage les hommes que les femmes. La proportion des **chômeurs bruxellois de plus de 50 ans faiblement qualifiés** est la plus élevée (40,9%) contre 28,2% de chômeurs moyennement qualifiés et 30,9% de chômeurs hautement qualifiés. Elle impacte également davantage les hommes que les femmes et est la plus élevée des trois Régions.

La proportion de **chômeurs hautement qualifiés est la plus faible parmi les jeunes chômeurs bruxellois** (11,8% 15-24)) par rapport aux autres classes d'âge (42,1% 25-49 et 30,9% 50+).

Le chômage selon la durée

En 2024, la proportion des **jeunes chômeurs bruxellois (15-24 ans)** d'une durée inférieure à un an est la plus élevée (68,8%) contre 22,3% de jeunes chômeurs d'une durée inférieure à deux ans et seulement 8,9% de jeunes chômeurs d'une durée supérieure à deux ans. Cette répartition enregistre une forte prédominance des femmes (83,3%) par rapport aux hommes (60,8%) et est la plus faible des trois Régions. La proportion des **chômeurs bruxellois de 25 à 49 ans** d'une durée inférieure à un an est la plus élevée (54,5%) contre 18,8% de chômeurs d'une durée inférieure à deux ans et 26,7% de chômeurs d'une durée supérieure à deux ans. Cette répartition enregistre une légère prédominance des hommes (56,3%) par rapport aux femmes (52,6%). La proportion des **chômeurs bruxellois de plus de 50 ans** d'une durée inférieure à un an s'élève à 28,1% contre 13,4% de chômeurs âgés d'une durée inférieure à deux ans et de 58,5% de chômeurs âgés d'une durée supérieure à deux ans. Cette répartition enregistre une prédominance des femmes (37,8%) par rapport aux hommes (23,3%). La proportion de **chômeurs âgés bruxellois d'une durée supérieure à deux ans** (58,5% 50+) est la plus élevée des trois **Régions** et la plus élevée parmi les autres classes d'âge (26,7% 25-49 et 8,9% 15-24).

Après une période de reprise au lendemain de la crise sanitaire, l'année 2024 confirme le ralentissement économique amorcé en 2023 accentuant les effets négatifs sur le marché de l'emploi bruxellois où la plupart des indicateurs sont en recul : baisse des taux d'activité et d'emploi, hausse du taux de chômage, contraction de l'emploi intérieur et résidant.

Mesures d'aide à l'emploi

Les mesures d'aide à l'emploi visent essentiellement des dispositifs d'insertion, d'activation et de rétention d'emploi. Les publics cibles privilégiés viseront essentiellement des chômeurs jeunes, infra-qualifiés et de longue durée en termes de mise à l'emploi ainsi que des travailleurs âgés en termes de maintien à l'emploi au moyen des nouvelles politiques régionales relatives à la réduction des coûts du travail.

Évaluation des mesures d'aide à l'emploi

Ces mesures ont pour but de faciliter l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi dont notamment les jeunes, les personnes peu qualifiées, les chômeurs de longue durée, les personnes âgées et les ressortissants étrangers.

Activa.brussels

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 et est accessible aux employeurs privés et à certains employeurs publics. Cette mesure s'adresse aux chercheurs d'emploi domiciliés en Région bruxelloise, inscrits comme chercheur d'emploi auprès d'Actiris depuis au moins 312 jours au cours des 18 mois précédant l'embauche. L'allocation s'élève à un montant global de 15.900 euros étendu 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 derniers mois.

En 2021, 8.623 individus bénéficiaient d'un Activa.brussels pour 9.657 contrats de ce type.

Le nombre de bénéficiaires et de contrats Activa.brussels croît annuellement mais de manière dégressive.

Les projections récentes de cette mesure indiquent que le nombre d'individus sous contrat qui bénéficierait d'un Activa.brussels en 2025 s'élèverait à 9.899 personnes pour 9.574 contrats de ce type soit une croissance annuelle moyenne (+0,8%) pendant cette période. Actiris ne fait cependant plus de promotion de ce dispositif à la suite des nouvelles orientations budgétaires de la Région bruxelloise en 2026.

Prime d'Insertion

La Prime d'Insertion consiste en une intervention financière dans la rémunération et les cotisations patronales supportées par l'employeur. Cette intervention a pour but de compenser la perte de rendement induite par la situation de handicap du travailleur et est accessible aux employeurs des secteurs privé et public sous certaines conditions. La prime ne peut excéder 50% du salaire et des cotisations payées par l'employeur pour un contrat à durée indéterminée ou déterminée de plus de 3 mois. Dans le cas d'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. En 2020, 146 personnes handicapées ont obtenu une Prime d'Insertion dont 5 seulement étaient de nouveaux bénéficiaires. Entre 2016 et 2020, 293 personnes handicapées ont bénéficié d'une prime d'insertion. Cette prime renouvelable chaque année est relativement stable dans le temps bien que leur nombre soit en baisse depuis 2018. À la suite de la réforme de 2024, cette prime a été remplacée par plusieurs primes relatives à l'insertion.

Prime Tuteur et Jeune en alternance

La Prime Tuteur et la Prime Jeune en alternance ont été mises en œuvre à partir du 1er juillet 2018 dans le cadre de la formation en alternance pour la Région bruxelloise.

La formation en alternance, adressée aux jeunes de moins de 25 ans, associe une formation théorique au sein d'un centre de formation ou d'un établissement scolaire (2 jr / sem max.) et une formation pratique en milieu professionnel. Les primes évoluent de 1.750 € nets / an / tuteur (1 à 4 apprenants) pour la **Prime Tuteur I** à 3.000 € nets / an / apprenant pour la **Prime Tuteur II**.

Entre 2019 et 2021, 375 primes ont été validées et octroyées pour 307 étudiants distincts ; Les projections récentes des primes jeune en alternance indiquent que le nombre de Prime est en forte régression depuis 2021.

Prime Premier recrutement

La prime Premier Recrutement consiste en une réduction de cotisations patronales à la sécurité sociale limitée à 3.100 € par trimestre pour le premier travailleur engagé pour une durée illimitée elle est extensible à 2 travailleurs supplémentaires.

Primes Travailleurs âgés

La Prime Travailleurs âgés 61+ permet une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale de 1.000 € par trimestre au maximum pour les travailleurs âgés de 61 ans et plus. Cette prime peut également être appliquée aux travailleurs actuellement occupés dans une entreprise et ce jusqu'à leur pension de manière à les maintenir en activité.

Prime Ecosoc

La Prime Ecosoc peut être obtenue dans le cadre d'un projet d'insertion dans l'économie sociale au moyen d'une réduction des coûts liés à l'engagement de chercheurs d'emploi inoccupés dans

le secteur non marchand pour un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, au minimum à mi-temps. Cette prime s'adresse aux ASBL et sociétés du secteur privé ainsi qu'aux pouvoirs locaux et sociétés publiques.

Prime Handicap

La Prime Handicap est une prime unique destinée aux employeurs qui engagent un travailleur en possession d'une attestation « Activa.brussels-aptitude réduite » en permettant de couvrir les frais liés à son inclusion au sein d'une entreprise

Stage First

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. Le Stage First bénéficie au stagiaire au moyen d'un financement apporté par l'employeur et par Actiris. Le stagiaire perçoit par Actiris une allocation journalière de stage fixée à maximum 26,82 €. L'employeur verse au stagiaire une indemnité complémentaire mensuelle de 500 euros bruts.

Entre 2017 et 2021, 6.191 Stages First ont été financés et 6.000 personnes distinctes ont bénéficié de ce type de stage. En 2025 le nombre de stages s'élèverait 790 pour 765 stagiaires soit une décroissance annuelle moyenne (-8%) depuis 2021.

Stage via une convention d'immersion professionnelle

Le Stage via une convention d'immersion professionnelle (CIP) formalise une collaboration conclue entre un employeur et un stagiaire par le biais d'un plan de formation et le versement d'une indemnité par l'employeur. La convention est établie pour une durée de 1 à 6 mois, avec possibilité de prolongation jusqu'à 1 an et est accessible à tout employeur bruxellois du secteur marchand ou non marchand et à toute personne désireuse de se former.

Le Stage Eurodysey

Le programme Eurodysey, permet d'accueillir un stagiaire issu d'un autre pays européen, pendant 2 à 6 mois sans devoir verser de rémunération mais l'employeur devra s'engager à développer les compétences du jeune stagiaire et désigner un tuteur pour l'accompagner.

Formation professionnelle individuelle en entreprise

Cette formation permet aux entreprises de former elles-mêmes leurs futurs collaborateurs en fonction de leurs besoins. À l'issue de cette formation, l'employeur sera tenu d'engager le stagiaire avec un contrat à durée indéterminée ou déterminée d'une durée au moins égale à la durée de la formation suivie. Cette formation s'applique aux employeurs du secteur privé et public, aux professions libérales et aux ASBL Un plan de formation sera mis en place et la formation durera entre 4 semaines et 6 mois.

Formation en alternance

Cette formation permet de suivre des cours théoriques un certain nombre de jours par semaine et poursuivre sa formation en entreprise le reste du temps. Des candidats entre 15 et 65 ans peuvent choisir ce programme. Cette formation donne la possibilité aux employeurs de former des apprenants selon leurs besoins et constitue à ce titre une nouvelle forme de recrutement.

L'employeur peut bénéficier d'une Prime Tuteur annuelle d'Actiris de 1750 € par tuteur pour tout stage effectif de 6 mois pour des candidats âgés de moins de 25 ans et doit s'acquitter d'une indemnité mensuelle minimale pour les apprenants ou stagiaires.

Aide à l'emploi indépendant

Cette mesure a été mise en œuvre en vue de fournir un soutien financier sous forme de prime aux demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) qui souhaitent développer une activité indépendante à titre principal. Cette aide permet une mise en fonction progressive en qualité d'indépendant accompagné financièrement et encadré professionnellement. 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 (1250 €, 1000 €, 750€, 500€, 250€, 250€) de l'activité professionnelle indépendante à titre principal du chercheur d'emploi.

Au total, depuis 2018, 1.152 primes d'aide à l'emploi indépendant ont été octroyées et ce nombre a tendance à croître en fonction des années (de 205 en 2018 à 459 en 2021 et à 531 en 2023).

Contrat Emploi d'Insertion en économie sociale

Le contrat Emploi d'Insertion (article 60§7) permet à des personnes bénéficiaires de l'aide sociale d'un CPAS et éloignées du marché du travail de trouver un emploi.

Ce type de contrat est proposé par les CPAS et conclu avec un bénéficiaire du revenu d'intégration sociale. Il permet à un CPAS de procurer un emploi à une personne éloignée du marché du travail afin de permettre au bénéficiaire de se réinsérer sur le marché du travail et de pouvoir obtenir un droit aux allocations chômage à la fin du contrat de travail.

Le travailleur peut bénéficier de formations (pouvant être financées par une prime) en lien avec son contrat Emploi d'Insertion et/ou son plan d'acquisition des compétences.

Contrat Agence Locale pour l'Emploi

Une Agence Locale pour l'Emploi (ALE) peut proposer des services ou emplois de proximité, dans différents types d'activité qui permettent aux chercheurs d'emploi de développer un projet d'intégration de proximité, facilitant leur retour sur le marché du travail.

Évaluation du nombre total de bénéficiaires des mesures

Le nombre de bénéficiaires des différentes mesures d'aides à l'emploi hors personnes âgées a connu une croissance de 11,7% (+1.257) entre 2018 et 2021 pour un nombre de demandeurs d'emploi bruxellois en recul de -1,6% (-1.423) pendant cette période indiquant que la part des demandeurs d'emploi bruxellois soutenus par les mesures d'aides à l'emploi **hors personnes âgées** est en hausse de 11,9% à 13,5% entre 2018 et 2021 et à 15% en considérant les projections de 2023 et 2024.

La Réduction pour personnes âgées est la mesure qui impacte le plus grand nombre de personnes (50,3% du nombre total des bénéficiaires en 2021) ; la mesure Activa.brussels se classe en deuxième position avec 35,1% de ce total la même année. Les autres mesures sont nettement plus éloignées des précédentes et totalisent 14,6% en 2021. La part de la Réduction personnes âgées se réduit cependant sensiblement en cours de période en passant de 60,9% en 2018 à 50,3% en 2021 et à 47,2% en considérant la projection de 2023 en raison des réformes successives de cette mesure (de 55+ en 2004 à 57 + en 2017 à 61+ en 2021 et abrogation prévue en juillet 2026).

En termes de remise à l'emploi en considérant les données administratives, pour Activa.brussels 52,7% des bénéficiaires sont encore à l'emploi 6 mois après la fin de cette mesure et 48,4% après 12 mois.

Pour Stage First 41,2% des bénéficiaires sont encore à l'emploi 6 mois après la fin de leur stage et 47% après 12 mois.

Pour l'aide à l'emploi indépendant : en fin de prime, 97,2% des bénéficiaires sont encore en activité, 89,8% après 6 mois et 86% après 12 mois témoignant de la pérennité des activités lancées avec cette prime.

En termes budgétaires, la mesure la plus coûteuse est la Réduction personnes âgées avec 41,1 millions d'euros en 2021, correspondant à 54,7% du budget total alloué à ces mesures et touche 49% (12.381) du nombre total de bénéficiaires des mesures d'aide à l'emploi représentant un coût moyen de 3.318 € par bénéficiaire. La mesure Activa.brussels apparaît en deuxième position avec un coût de 23,7 millions d'euros correspondant à un tiers (31,5%) du budget total et touche 34,1% (8.623) du nombre total de bénéficiaires représentant un coût moyen de 2.741 € par bénéficiaire.

Ces deux mesures d'aides à l'emploi touchent le plus grand nombre de bénéficiaires (83%) et coûtent le plus cher aux pouvoirs publics (86,1%).

La Prime Jeune en alternance possède le coût moyen le plus faible (426 €) car il s'agit d'une prime annuelle unique pour les jeunes en alternance.

La Prime d'Insertion possède quant à elle le coût annuel moyen le plus élevé (8.071 €) car cette prime finance un poste de travail

L'évaluation des mesures de mise à l'emploi a permis de mettre en évidence que les personnes les plus éloignées du marché du travail sont insuffisamment impactées par ces mesures. Ceci s'explique particulièrement par l'inadéquation entre le profil des demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail et les besoins des entreprises

Évolution et projections des mesures d'aides à l'emploi

Différents constats seront établis en vue d'améliorer la pertinence, la cohérence, la mise en œuvre, l'efficacité, l'efficience et les impacts des mesures d'aide à l'emploi bruxelloises.

- Une large part des demandeurs d'emplois sont soutenus par une mesure d'aide à l'emploi, mais une minorité des DEI ayant une attestation Activa.brussels (12,8%) l'ont activée.
- Une faible proportion d'entreprises font structurellement appel aux mesures d'aide à l'emploi.
- Les mesures d'aide à l'emploi couvrent une large diversité de profils de DEI, mais les individus les plus éloignés du marché du travail sont les moins atteints par ces mesures.
- Les entreprises n'ont pas une vision claire des différentes mesures d'aide à l'emploi existantes en raison de leur manque de lisibilité et de visibilité.
- Le non-recours aux aides à l'emploi s'explique davantage par la difficulté de trouver des candidats éligibles que par les charges et démarches administratives nécessaires à les obtenir.
- L'encadrement et la formation des travailleurs aidés sont limités dans les entreprises, bien que les tâches demandées soient identiques.
- Un effet d'aubaine trop important pour les mesures relatives à la Réduction personnes âgées et la Prime Tuteur et trop faible pour le contrat d'insertion professionnelle - PTP.

- La Réduction personnes âgées est la mesure la plus coûteuse pour les pouvoirs publics mais est trop peu sélective par rapport aux travailleurs bruxellois.

La Région de Bruxelles-Capitale poursuit en conséquence la refonte de sa politique de soutien à l'emploi. Le nouveau gouvernement bruxellois envisage de mettre un terme, à partir du 1er juillet 2026, à deux dispositifs importants d'aide à l'emploi : la mesure Activa.brussels destinée à encourager l'engagement de chercheurs d'emploi bruxellois moins qualifiés ou éloignés du marché du travail et la mesure relative à la réduction des cotisations patronales pour les travailleurs âgés (61+) destinée à favoriser leur maintien ou leur retour à l'emploi.

Cette suppression s'appliquerait également aux travailleurs déjà engagés sous ces régimes afin de mettre fin aux avantages en cours.

Incidences des réformes fédérales du marché de l'emploi

La réforme fédérale du marché de l'emploi en Belgique, entrée en vigueur le 1er janvier 2026, vise un taux d'emploi de 80% pour la fin de la législature (2029) via une dégressivité plus rapide des allocations de chômage, une limite de 24 mois pour ces dernières, et le renforcement du lien vers la formation.

En Région de Bruxelles-Capitale, la réforme fédérale limitant les allocations de chômage à deux ans entraîne l'exclusion de 32.000 à 42 000 personnes entre Janvier 2026 et Juillet 2027.

Cette réforme est cependant structurée par vagues successives. Le calendrier des exclusions a été étalé par le gouvernement fédéral pour permettre aux CPAS et aux opérateurs des services à l'emploi de gérer l'afflux de nouveaux demandeurs d'aide.

Les quatre premières vagues couvrant la période qui s'étend du premier janvier au premier juillet 2026 visent approximativement l'exclusion de 32.000 personnes en Région bruxelloise.

Les deux dernières vagues couvrant la période qui s'étend du 1^{er} Juillet 2026 au 1^{er} Juillet 2027 visent approximativement l'exclusion de 10.000 personnes en Région bruxelloise.

Trajectoires des personnes après exclusion des allocations de chômage

Selon les statistiques de réinsertion (prévisions de la BNB), environ 21% des personnes perdant leur droit aux allocations de chômage parviendraient à retrouver un emploi ce qui représente 6.732 personnes parmi les 32.056 personnes exclues au cours des quatre premières vagues entre le 1^{er} Janvier et le 1^{er} Juillet 2026. Cette proportion reste cependant inférieure de -11 ppc à celle prévue par le gouvernement fédéral (33%).

Près d'un tiers (32%) se sont orientés vers le CPAS de leur commune en vue d'obtenir un revenu d'intégration sociale (RIS). Cette proportion correspondrait à 10.258 personnes parmi les 32.036 personnes exclues du chômage entre le 1^{er} Janvier et le 1^{er} Juillet 2026 et correspondrait à celle prévue par le gouvernement fédéral (33%). Une part relativement faible des exclus (5%) se déclarent en incapacité de travail et basculent vers le régime d'assurance maladie-invalidité. Cette proportion, correspondrait à 1.603 personnes parmi les 32.036 personnes exclues du chômage pendant cette période.

Le reste des personnes exclues (42%) ne bénéficiant d'aucune aide publique immédiate se retrouvent sans revenus personnels. Cette proportion, correspondrait à 13.464 personnes parmi les 32.056 personnes exclues du chômage pendant cette période et serait supérieure de +9 ppc à celle prévue par le gouvernement fédéral (33%),

Implications pour les CPAS

La réforme fédérale du chômage (limitant les allocations à 24 mois dès 2026) entraîne une charge de travail supplémentaire pour les CPAS qui doivent absorber un afflux de nouveaux bénéficiaires du Revenu d'Intégration Sociale (RIS) nécessitant l'engagement de personnel supplémentaire et une réorganisation des services afin de gérer l'augmentation des dossiers et des enquêtes sociales.

Le gouvernement fédéral prévoit des mesures de financement pour soutenir les CPAS (enveloppe de 234 millions € destinée notamment au remboursement majoré du RIS et à l'attribution d'une allocation spécifique pour les frais de personnel dès 2026). La réforme fédérale des allocations de chômage, entraînera malgré les compensations fédérales, un transfert important de la charge financière et administrative de l'État fédéral vers les CPAS estimé à plus de 31 millions € à partir de 2026.

Accompagnement du gouvernement bruxellois

Pour atténuer les effets de la réforme du chômage, le gouvernement bruxellois a élaboré un plan d'action par le biais de Bruxelles Formation visant à renforcer l'accompagnement personnalisé et les dispenses pour formation dans les métiers en pénurie.

Ce plan comporte 7 mesures :

- Simplification et accélération des contrôles de disponibilité en vue d'agir plus rapidement.
- Renforcement de l'accompagnement individuel avec davantage d'entretiens et de suivis.
- Généralisation du bilan de compétences pour les chercheurs d'emploi et bénéficiaires du RIS.
- Orientation accrue vers les formations qualifiantes et focalisation sur les métiers en pénurie.
- Révision des aides à l'emploi en vue de les adapter au nouveau contexte
- Adaptation de l'offre de formation, validation des compétences et immersion en entreprise.
- Incitation à la reprise d'études pour ceux qui se réorientent vers les métiers porteurs.

La Région bruxelloise renforce la collaboration avec les CPAS afin de faciliter la transition des chercheurs d'emploi en fin de droit et renforce la mobilisation des opérateurs de terrain (Actiris et Bruxelles-Formation).

Constats relatifs à la réforme du marché de l'emploi

Alors que le gouvernement fédéral vise près de 2 milliards d'euros d'économies, aucun financement structurel n'est prévu pour les pouvoirs locaux qui devront prendre en charge les publics exclus du chômage ce qui représente plus de 10.000 personnes (32% des exclus) sollicitant un RIS des CPAS en Région bruxelloise au cours du 1^{er} semestre de 2026. Cette réforme risque d'entraîner une hausse conséquente de la charge des CPAS bruxellois malgré les compensations fédérales obtenues pour cette période.

Le gouvernement bruxellois a demandé au fédéral d'adapter ses mesures à la réalité bruxelloise. En Région bruxelloise, selon la cour des Comptes, 60 % des chercheurs d'emploi sont peu qualifiés, alors que la plupart des postes vacants (22.000 selon Statbel) exigent des compétences spécifiques, dans des secteurs particuliers tels que la santé, la construction, la comptabilité, les technologies de l'information et de communication (TIC) ou l'Intelligence artificielle (IA). Elle

souligne également le manque de coordination nécessaire entre les différents niveaux de pouvoirs (Gouvernement fédéral, Régions et CPAS) en vue d'atteindre les objectifs visés.

Une formation qualifiante prend généralement plus de deux ans, mais elle constitue la seule voie de reclassement durable vers l'emploi. Des assouplissements ciblés de ces mesures sont dès lors nécessaires et notamment en termes d'exemption de la suspension de droit aux allocations pour l'ensemble des métiers en pénurie.

Incidences de l'inflation sur le marché de l'emploi en RBC

L'inflation a exercé des pressions significatives sur le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale entre 2023 et 2026, caractérisé par une indexation automatique des salaires, un ralentissement de la création d'emplois et une hausse du chômage.

Ralentissement de l'économie et de l'emploi

- L'emploi intérieur bruxellois (BIT) enregistre avec 809.889 emplois en 2024 un recul de -1% (-8.336 emplois) par rapport à 2023 suivi d'une légère reprise (+0,1%) en 2025 avec 810.463 emplois (+574 emplois). Selon les nouvelles prévisions du Bureau Fédéral du Plan compte tenu de la reprise de l'inflation liée à la situation internationale, l'emploi intérieur bruxellois accuserait une croissance annuelle moyenne réduite à +0,45% entre 2025 et 2030 qui se répartirait à raison d'une croissance annuelle moyenne plus réduite (+0,34%/an) pour l'emploi salarié et plus soutenue (+1,26%/an) pour l'emploi indépendant
- L'emploi résidant bruxellois (BIT) enregistre quant à lui avec 505.426 emplois en 2024 un recul plus important de -2,6% (-13.064 emplois) par rapport à 2023 qui s'est pratiquement stabilisé en 2025 (-0,01%) avec 505.360 emplois (-66 emplois)

Ces baisses d'emploi sont essentiellement imputables à la hausse des coûts de l'énergie, des matières premières et des salaires, qui ont impacté les entreprises bruxelloises et particulièrement les PME.

Le taux d'emploi (BIT) bruxellois (15-64 ans), historiquement le plus faible des trois régions, 61% en 2023, a en conséquence encore connu une baisse supplémentaire de -2,1 ppc en 2024, avec 58,9% suivi d'une baisse plus légère de -0,3 ppc en 2025 avec 58,6%.

Selon les nouvelles prévisions du Bureau Fédéral du Plan compte tenu de la reprise de l'inflation liée à la situation internationale, le taux d'emploi administratif bruxellois (15-64 ans) avoisinerait 64% en 2030, 77% pour la Région flamande et 68% pour la région wallonne conduisant à un taux d'emploi national voisin de 72,5% en 2030 qui reste nettement inférieur au taux de 80% projeté par le gouvernement fédéral pour la fin de la législature.

Accroissement du chômage

Le taux de chômage (BIT) bruxellois (15-64 ans), historiquement le plus élevé des trois régions (10,7% en 2023) est reparti à la hausse depuis 2024 avec 11,9% (+1,2 ppc par rapport à 2023) pour atteindre 12,7% en 2025 (+0,8 ppc par rapport à 2024).

Selon les nouvelles prévisions du Bureau Fédéral du Plan compte tenu de la reprise de l'inflation liée à la situation internationale, le taux de chômage administratif bruxellois (15-64 ans) avoisinerait 11,5% en 2030, 4,7% pour la Région flamande et 12,4% pour la Région wallonne conduisant à un taux de chômage national voisin de 7,8% en 2030.

Synthèse des effets de l'inflation sur l'activité économique et l'emploi en RBC

La crise inflationniste a freiné la dynamique de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, entraînant une baisse de l'emploi intérieur et résidant, une augmentation du chômage et une pression accrue sur les groupes les plus vulnérables.

La dynamique des flux d'emploi en Région bruxelloise en 2024 et 2025 est marquée par une forte mobilité chez les jeunes et les personnes qualifiées mais également par une stagnation des chercheurs d'emploi plus âgés et plus faiblement qualifiés. La durée d'inoccupation joue dans ce contexte un rôle déterminant en termes de réinsertion professionnelle avec un impact négatif croissant liée à la prolongation du chômage.

VII Recommandations

État des lieux du marché Bruxellois de l'emploi

Après une période de reprise au lendemain de la crise sanitaire, l'année 2024 confirme le ralentissement économique amorcé en 2023 accentuant les effets négatifs sur le marché de l'emploi bruxellois où la plupart des indicateurs sont en recul ; baisse des taux d'activité et d'emploi, hausse du taux de chômage, contraction de l'emploi intérieur et résidant malgré un accroissement de la population en âge de travailler qui maintient une pression croissante sur le marché du travail.

Certains indicateurs témoignent cependant d'une certaine résilience comme le nombre d'emplois indépendants qui continue de croître en Région bruxelloise avec une progression qui reste cependant inférieure à celle observée avant la crise sanitaire.

Le CEG formule en conséquence les recommandations suivantes :

Mesures d'aide à l'emploi

À la suite des constats précédents, il conviendrait d'optimiser les budgets disponibles notamment en les réallouant entre les mesures permettant de favoriser une meilleure remise à l'emploi des demandeurs d'emploi bruxellois. En termes de visibilité et d'impact des mesures, il serait souhaitable d'éviter la multiplication des mesures existantes mais de les rationaliser afin d'optimiser leur fonctionnement et de les rendre plus lisibles

Les recommandations suivantes pourront en conséquence être formulées à cet égard¹⁸ :

a) Certaines mesures devraient être réduites ou supprimées :

- **La Réduction pour personnes âgées** : Actuellement, plus de la moitié du budget des mesures à l'emploi (54,7%) est alloué à cette mesure qui correspond davantage à un soutien financier des entreprises bruxelloises qu'à une mesure d'aide à l'emploi focalisée sur les demandeurs d'emploi bruxellois. Cette mesure, la plus coûteuse pour les pouvoirs publics bruxellois, présente le plus d'effets d'aubaine (63%) et touche une large part de travailleurs non bruxellois. C'est la raison pour laquelle elle a été partiellement fusionnée avec le système Activa.brussels devenant Activa majorée qui permet désormais aux chercheurs d'emploi inoccupés bruxellois de plus de 57 ans de bénéficier d'une allocation de travail déduite du salaire net par l'employeur. Actiris propose dorénavant une prime spécifique 61 + pour les travailleurs de 61 à 65 ans.

- **L'incitant à la formation** : Aucune entreprise ne fait actuellement usage de cette mesure. Bien que l'aspect formatif soit un élément à renforcer dans le cadre des mesures d'aide à l'emploi, cette mesure trop restrictive au niveau du public éligible et au niveau des démarches de remboursement, n'est pas perçue comme attractive ; elle devrait être remplacée par un renforcement de la formation dans l'ensemble des mesures d'aide à l'emploi au moyen d'autres mécanismes.

- **Le Programme de transition professionnelle (PTP)** a été officiellement abrogé en Région bruxelloise le 31 décembre 2020. Cette réforme visait à simplifier le paysage des aides à l'embauche en fusionnant plusieurs dispositifs préexistants.

Ce programme a été intégré ou remplacé par d'autres mécanismes gérés par Actiris :

¹⁸ Les recommandations font suite aux conclusions du rapport de IDEA-Consult relative à l'évaluation de aides à l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale de Mars 2023.

- **La Fusion avec Activa.brussels** ; De nombreux bénéficiaires potentiels du PTP ont été redirigés vers le dispositif Activa.brussels, qui permet aux employeurs de bénéficier d'une réduction de cotisations sociales ou d'une allocation de travail directement déduite du salaire net.
- **La Prime de Transition et d'Insertion** : Depuis le 1er janvier 2021, de nouvelles primes gérées par Actiris ont remplacé certaines anciennes réductions ONSS pour soutenir la mise à l'emploi des profils plus éloignés du marché du travail.
- **Le Stage de Transition professionnelle** : Destiné aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de 30 ans, ce stage permet une immersion en entreprise de 3 à 6 mois avec une prime mensuelle de l'employeur (fixée à 200 € en complément des allocations).
- **Le Statut d'Agents contractuels subventionnés**: Dans le secteur non marchand bruxellois, les anciens projets PTP ont largement laissé place aux postes d'Agents contractuels subventionnés (ACS).

b) Certaines mesures devraient être valorisées car répondant mieux aux besoins du marché bruxellois de l'emploi.

- **La Prime Jeune en alternance et la Prime Tuteur** : Dans un contexte de besoin de requalification des demandeurs d'emploi, les mesures qui soutiennent l'alternance, via un soutien des entreprises ou des jeunes en alternance, sont particulièrement pertinentes et gagnent à être valorisées davantage afin de contribuer à réduire le décalage entre les qualifications des demandeurs d'emploi et les besoins des entreprises, en particulier pour les jeunes les plus éloignés du marché de l'emploi.

- **Le Stage First** : Cette mesure 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. Le Stage First constitue à ce titre une première expérience professionnelle qui doit permettre aux jeunes d'acquérir des compétences et d'être davantage employables à l'issue de ce stage.

- **La Prime d'Insertion** : Cette prime est importante pour les personnes en situation de handicap qui constitue un groupe à risque d'exclusion du marché du travail.

c) Certaines mesures nécessiteraient d'être ciblées davantage afin de valoriser certains groupes au sein de l'application de la mesure, de mieux répondre aux besoins du marché du travail bruxellois et d'augmenter l'impact de ces mesures :

- **La mesure Activa.brussels** : Du fait de la durée relativement longue de cette mesure, elle contribue sensiblement à la remise à l'emploi des demandeurs d'emploi bruxellois (48%). Cependant, même si les critères d'éligibilité de cette mesure couvrent une large diversité de profils de demandeurs d'emploi, elle n'affecte pas suffisamment les personnes les plus éloignées du marché du travail. Afin de s'assurer que ces personnes (chômeurs de longue durée, de faible qualification, personnes âgées) soient suffisamment affectées par cette mesure, il conviendrait de prévoir au sein de celles-ci un renfort financier supplémentaire pour ces groupes cibles afin de compenser leur perte de productivité et de stimuler leur engagement.

- **L'Aide à l'emploi indépendant** : Cette mesure vise en particulier les groupes peu affectés par les mesures d'aide à l'emploi en leur permettant de soutenir la création de leur propre emploi. Elle devrait cependant être ciblée davantage afin d'éviter des effets d'aubaine trop importants (42% au sein de certaines professions libérales) et de permettre de soutenir des professions dans d'autres secteurs de nature à constituer un réel incitant à l'autocréation de son emploi.

- **Les autres mesures d'aide à l'emploi** évaluées, présentent des effets d'aubaine plus limités et contribuent davantage à mettre à l'emploi les demandeurs d'emplois Bruxellois et en particulier la mesure Activa.brussels.

d) Actions globales transversales Outre les recommandations précédentes relatives à chacune des mesures d'aide à l'emploi, nous pouvons également **identifier des actions plus globales** qui contribuent de manière transversale à améliorer l'impact des mesures d'aide à l'emploi telles que les actions suivantes :

- Centraliser de manière structurée et interactive les informations concernant les mesures d'aide à l'emploi ainsi que leur accompagnement au moyen de mesures d'aide à la formation pour les entreprises et les demandeurs d'emploi ;
- Promouvoir davantage les mesures d'aides à l'emploi et leurs bénéficiaires au moyen d'une meilleure communication ;
- Renforcer le volet formation pour l'ensemble des mesures existantes ;
- Renforcer la formation en amont de l'emploi et les mesures d'aide à la formation ;
- Cibler certains secteurs en pénurie à travers les mesures d'aide à l'emploi ;
- Prévoir un suivi des personnes après la fin d'octroi d'une aide à l'emploi ;
- Une politique globale dépassant les mesures d'aide à l'emploi pour les personnes en situation de handicap et les femmes monoparentales et répondant aux barrières spécifiques de ces groupes cibles est requise.

Il convient enfin de mentionner qu'il est possible d'améliorer le monitoring des différentes mesures d'aide à l'emploi par l'obtention d'informations additionnelles relatives à l'origine des bénéficiaires. Ces informations, émanant du croisement des données des opérateurs de ces mesures avec les données correspondantes de la Banque carrefour de la sécurité Sociale (BCSS), permettront une analyse plus sélective des taux de remise à l'emploi dans le cadre de la mise en application des principales mesures.

Évolution et projections des mesures d'aides à l'emploi

Le gouvernement annonce l'ouverture d'un chantier d'étude visant à identifier de nouveaux mécanismes d'aide à l'emploi considérés comme plus efficaces à soutenir durablement l'emploi et le développement des compétences en Région bruxelloise.

Les pistes actuellement envisagées portent notamment sur la création d'une prime versée directement aux employeurs afin de réorienter les leviers d'intervention vers les publics jugés prioritaires et les employeurs qui créent de la valeur en engageant des talents bruxellois.

À ce stade, les contours précis de cette aide ne sont pas encore connus. Les employeurs bruxellois devront dès lors anticiper l'impact financier de la suppression des anciennes mesures en ce compris pour les engagements en cours bénéficiant de ces dispositifs.

Incidences des réformes fédérales du marché de l'emploi

La réforme fédérale du marché de l'emploi en Belgique, entrée en vigueur le 1er janvier 2026, vise un taux d'emploi de 80% pour la fin de la législature (2029) via une dégressivité plus rapide des allocations de chômage, limitée désormais à 24 mois, et le renforcement du lien vers la formation. Cette réforme vise à dynamiser le marché de l'emploi, réduire les coûts pour les opérateurs de suivi et encourager le retour à l'emploi. Elle repose sur une activation renforcée des demandeurs d'emploi et une modernisation des règles d'accès au marché du travail.

Alors que le gouvernement fédéral vise près de 2 milliards d'euros d'économies, aucun financement structurel n'est prévu pour les pouvoirs locaux qui devront prendre en charge les publics exclus du chômage.

Ces exclusions représentent plus de 10.000 personnes (32% des exclus) sollicitant un Revenu d'Intégration Sociale (RIS) des CPAS en Région bruxelloise au cours du 1^{er} semestre de 2026. Cette réforme risque d'entraîner une hausse conséquente de la charge des CPAS bruxellois malgré les compensations fédérales obtenues pour cette période.

Selon les projections, les effets attendus de la réforme sur la hausse du taux d'emploi pourraient être surestimés.

La Cour des comptes, dans son avis sur le budget 2025, souligne le manque de coordination entre le gouvernement fédéral, les Régions et les CPAS en vue d'atteindre les objectifs visés. Il conviendrait en conséquence d'améliorer sensiblement la coordination entre les différents niveaux de pouvoirs afin que les pouvoirs locaux (CPAS et Communes) ne restent pas des niveaux de pouvoir de relégation.

L'accroissement du taux d'emploi ne peut se faire au détriment des plus vulnérables, ou en désorganisant les services sociaux locaux. La réforme fédérale ne pourra produire ses effets sur l'emploi que si elle est accompagnée, coordonnée et financée à hauteur des efforts demandés aux acteurs locaux. Le problème n'a en ce sens pas été réellement résolu mais davantage déplacé du niveau fédéral vers les pouvoirs locaux. Certes, il est important que les demandeurs d'emploi soient adéquatement formés et suivis afin de trouver un emploi de qualité ; mais il est tout aussi important de créer davantage d'emplois en compensation des effets de ralentissement économique induits par la situation internationale récente et la reprise de l'inflation. Cette relance de l'activité économique par les pouvoirs publics peut s'opérer en stimulant, accompagnant et validant des projets industriels à haute valeur technologique et/ou créateurs d'emplois de qualité dont la Région bruxelloise a particulièrement besoin.

Il convient en effet de constater que les CPAS bruxellois sont déjà actuellement en manque d'assistants sociaux alors que ceux-ci devront accueillir les milliers de personnes exclues du chômage dès 2026. Plus de bénéficiaires nécessite plus de personnel car le manque de personnel risque de mettre en péril un accompagnement social de qualité nécessaire au reclassement des personnes exclues du chômage.

Le gouvernement bruxellois a en conséquence demandé au gouvernement fédéral d'adapter ses mesures à la réalité bruxelloise. En Région bruxelloise, 60 % des chercheurs d'emploi sont peu qualifiés, alors que la plupart des postes vacants (22.000 selon Statbel) exigent des compétences spécifiques, dans des secteurs particuliers tels que la santé, la construction, la comptabilité, les technologies de l'information et de communication (TIC) ou l'Intelligence artificielle (IA).

Un reclassement durable vers l'emploi passe dans une large mesure par une formation qualifiante qui prend généralement plus de deux ans. Exclure des personnes en plein parcours de formation les prive de cette opportunité.

Il convient en conséquence d'introduire des assouplissements ciblés dans les réformes fédérales du marché de l'emploi tels que la permission de poursuivre une formation dans un métier en pénurie, ou dans un projet d'indépendant sans interruption de droit aux allocations.

Limitier le maintien des allocations de chômage aux chercheurs d'emploi qui se forment uniquement dans des secteurs particuliers, tels que la santé et l'enseignement, engendrerait une discrimination entre les métiers en pénurie. Cette mesure, outre son caractère discriminatoire, serait incohérente et contre-productive en termes d'amélioration du taux d'emploi. L'exemption de la suspension de droit aux allocations doit s'appliquer aux formations relatives à l'ensemble des métiers en pénurie pour une question d'équité et d'efficacité en vue d'atteindre les objectifs d'emploi fixés.

Incidences de l'inflation sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise

La crise inflationniste a freiné la dynamique de l'emploi en Région bruxelloise, entraînant une baisse de l'emploi intérieur et résidant et une augmentation du chômage. L'accroissement des demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) exerce en outre une pression accrue sur le marché du travail bruxellois et particulièrement sur les groupes les plus vulnérables.

Les effets de cette crise continuant à peser sur le marché de l'emploi bruxellois, nécessitent une refonte en profondeur des mesures d'aide à l'emploi existantes en les ciblant davantage sur les demandeurs d'emploi bruxellois et particulièrement les plus éloignés du marché de l'emploi en vue de soutenir une meilleure insertion professionnelle grâce à une reprise économique plus inclusive.

La dynamique des flux d'emploi en Région bruxelloise en 2024 et 2025 est en effet marquée par une forte mobilité chez les jeunes et les personnes qualifiées mais également par une stagnation persistante des chercheurs d'emploi plus âgés et plus faiblement qualifiés. La durée d'inoccupation joue dans ce contexte un rôle déterminant en termes de réinsertion professionnelle avec un impact négatif croissant lié à la prolongation du chômage.

D'une manière générale, ces différents flux reflètent les défis structurels du marché de l'emploi bruxellois nécessitant des politiques de promotion de l'emploi plus intenses et mieux ciblées en vue d'améliorer la mobilité et l'insertion des groupes les plus vulnérables et les plus éloignés du marché de l'emploi.

Voici un relevé des recommandations du CEG qui serait sans doute plus éclairant si l'on se base sur le volet éducation permanente

Le Centre d'études Jacques Georgin (CEG) en matière d'emploi sur base de la présente étude recommande :

1. Contexte général et objectifs stratégiques

À la suite du ralentissement économique et des réformes fédérales, le marché de l'emploi bruxellois fait face à des défis majeurs (baisse des taux d'activité/emploi, hausse du chômage, pression démographique, inadéquation des qualifications).

Dans ce cadre, le CEG recommande une optimisation globale et une rationalisation des budgets de l'emploi :

- Réallouer les budgets disponibles vers les mesures favorisant une remise à l'emploi effective des demandeurs d'emploi bruxellois.
- Simplifier et rationaliser le paysage des aides afin de limiter la multiplication des dispositifs, d'en améliorer la lisibilité et d'en optimiser le fonctionnement.

2. Recommandations spécifiques par mesure d'aide à l'emploi

A. Mesures à réduire, supprimer ou réformer.

- **Réduction pour personnes âgées :**
 - Constat : Représente 54,7 % du budget des aides mais génère 63 % d'effets d'aubaine et profite à de nombreux non-Bruxellois.
 - Recommandation : Réduire/supprimer dans sa forme initiale et poursuivre la réorientation vers Activa majorée (allocations déduites pour les chercheur·euse·s d'emploi de plus de 57 ans) et la prime spécifique 61+.
- **Incitant à la formation :**
 - Constat : Dispositif inutilisé, jugé trop restrictif et lourd administrativement.
 - Recommandation : Remplacer ce mécanisme inefficace par un renforcement transversal de la formation au sein de toutes les aides existantes.
- **Programme de Transition Professionnelle (PTP) :**
 - Constat/Orientation : Poursuivre l'intégration ou le remplacement effectif du PTP (abrogé) par des dispositifs plus adaptés tels qu'Activa.brussels, la Prime de Transition et d'Insertion, le Stage de Transition professionnelle (pour les < 30 ans) et les postes ACS dans le non-marchand.

B. Mesures à valoriser et renforcer.

- Prime Jeune en alternance et Prime Tuteur : À valoriser fortement pour soutenir la requalification, réduire le décalage entre l'offre et la demande et cibler les jeunes éloignés du marché de l'emploi.
- Stage First : À promouvoir comme première expérience professionnelle structurante pour les jeunes très éloignés de l'emploi afin de développer leurs compétences et leur employabilité.
- Prime d'Insertion : À maintenir et valoriser pour soutenir l'intégration des personnes en situation de handicap.

C. Mesures à mieux cibler.

- **Activa.brussels :**

- Recommandation : Introduire un renfort financier supplémentaire ciblé sur les groupes les plus vulnérables (chômeurs de longue durée, personnes peu qualifiées, personnes âgées) afin de compenser les pertes de productivité et encourager leur embauche.

- **Aide à l'emploi indépendant :**

- Recommandation : Restreindre et cibler davantage le dispositif pour réduire les effets d'aubaine importants (notamment dans certaines professions libérales - 42 %) et orienter l'aide vers des secteurs où l'autocréation d'emploi est prioritaire.

3. Actions globales et transversales.

Le CEG formule plusieurs recommandations transversales pour accroître l'efficacité des politiques d'emploi :

1. Centralisation et information : Créer un outil interactif et structuré regroupant les informations relatives aux aides et aux accompagnements à la formation pour les entreprises et les demandeurs d'emploi.
2. Communication et promotion : Intensifier la promotion des aides à l'emploi et valoriser leurs bénéficiaires.
3. Pilarisation de la formation : Renforcer le volet formation en amont de l'embauche et au sein de l'intégralité des mesures d'aide à l'emploi.
4. Ciblage sectoriel : Mettre l'accent sur les secteurs en pénurie de main-d'œuvre.
5. Suivi post-aide : Instaurer un suivi systématique des personnes après l'expiration de la période d'octroi de l'aide.
6. Politique sociale inclusive globale : Élaborer une politique transversale (dépassant les simples aides à l'emploi) pour lever les freins spécifiques rencontrés par les femmes monoparentales et les personnes en situation de handicap.
7. Amélioration du monitoring : Croiser les données des opérateurs bruxellois avec celles de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS) pour obtenir des informations précises sur l'origine des bénéficiaires et mesurer sélectivement le taux de remise à l'emploi réel.

4. Recommandations face aux réformes fédérales et au contexte économique

A. Positionnement face à la réforme fédérale du chômage (limité à 24 mois).

- Coordination et financement des pouvoirs locaux : Exiger un accompagnement, une coordination et un financement structurel équivalent pour les CPAS et les communes bruxelloises, qui subissent le report de charge financier et humain des exclusions du chômage (plus de 10 000 demandes de RIS prévues).
- Renforcement des effectifs des CPAS : Procéder au recrutement massif d'assistants sociaux dans les CPAS pour garantir un accompagnement social de qualité indispensable au reclassement.

- Assouplissements ciblés et équité dans la formation :
 - Autoriser la poursuite d'une formation ou d'un projet d'indépendant sans perte des allocations de chômage.
 - Éviter toute discrimination entre métiers : Ne pas restreindre les exemptions d'allocations aux seuls secteurs de la santé et de l'enseignement, mais les étendre à l'ensemble des métiers en pénurie (TIC, IA, construction, comptabilité, etc.).
 - Permettre le suivi de formations qualifiantes de longue durée (souvent > 2 ans) sans risque d'exclusion.

B. Relance économique et création d'emplois.

- Politique d'offre et relance industrielle : Compenser le ralentissement économique et l'inflation non seulement par la formation, mais par une stimulation active de la création d'emplois.
- Soutien aux projets d'avenir : Soutenir, accompagner et valider des projets industriels à haute valeur technologique et à fort potentiel de création d'emplois de qualité en Région de Bruxelles-Capitale.

VIII. Bibliographie

- Actiris et View.brussels, 2025, « État des lieux du marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale », analyse thématique
- Banque Nationale de Belgique (BNB-NBB), 2025, 'The impact of the recent episode of high inflation and interest rates on the Belgian economy: a helicopter view », NBB Economic Review, No 12
- Bureau Fédéral du Plan, 2026, « Prévisions d'inflation », Évolution de l'indice des prix à la consommation, de l'indice santé et du dépassement de l'indice pivot , 2 Juin 2026.
- Bureau Fédéral du Plan, 2026, « Perspectives économique 2027-2031 », Budget économique 2026, Février..
- Bureau Fédéral du Plan, 2025, « Perspectives économiques 2025-2030 », Nouvelles perspectives économiques nationale, Juin 2025.
- Bureau Fédéral du Plan, 2025, « Perspectives économiques régionales 2025-2030 », Nouvelles perspectives économiques régionale, Juillet 2025.
- Brussels Studies, 2025, « L'impact de la formation qualifiante sur l'insertion en emploi des demandeurs d'emploi à Bruxelles, Brussels Studies fact sheet
- Clerfayt, B., 2026, Plan d'action de la Région bruxelloise : Accompagner les effets de la réforme du chômage et renforcer l'accompagnement des chercheurs d'emploi. Cabinet du Ministre bruxelloise de l'emploi et de la formation.
- Conseil Central de l'Economie, (2021), Marché du travail - Des pièges fiscaux en cas de chômage article - 18/03/2021
- Eurostat (2024), «Le produit intérieur brut régional dans l'Union européenne en 2024», Statistiques en bref, Statistiques générales et régionales - Economie et finances.
- IDEA Consult (2023), « Évaluation des aides à l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale » Rapport réalisé à la demande du Service Public Régional de Bruxelles, Bruxelles Économie et Emploi (SPRB - BEE)
- IDEA Consult (2024), « Évaluation du dispositif bruxellois des Titres-Services Rapport réalisé à la demande du Service Public Rapport réalisé à la demande du Service Public Régional de Bruxelles, Bruxelles Économie et Emploi (SPRB - BEE)
- IDEA Consult (2021), « Évaluation des initiatives Emploi Jeunes (IEJ) et Youth Guarantee Operationnel Fonds Social Européen 2014-2020 pour la Région de Bruxelles-Capitale »
- Institut des Comptes Nationaux (ICN), Banque nationale de Belgique (BNB), 2026, « Comptes Régionaux en ligne » Comptes régionaux A38, Nuts 2, 2003-2024.
- Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse (IBSA), 2026, Perspective Brussels, Service Public Régional de Bruxelles (SPRB), Indicateurs statistiques en ligne, Thèmes : Économie et marché du travail.

Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse (IBSA), 2025, Perspective Brussels, Service Public Régional de Bruxelles (SPRB), Indicateurs statistiques en ligne, Économie et marché du travail.

Institut bruxellois de Statistique et d'Analyse, 2025, Baromètre conjoncturel de la Région de Bruxelles-Capitale n°43, Automne 2025

Institut de Recherches économiques et sociales de l'Université Catholique de Louvain (IRES), Perspectives économiques 2026, Regards économiques, N° 191, Janvier 2026.

Lopez Novella, M., M. Duvivier, 2015, « The relationship between unemployment duration and education ; The case of schooleavers in Belgium », Bureau Fédéral du Plan, 2015, Working Paper 10 - 15.

ONEM, 2026, Réforme de l'assurance chômage, Informations sur les mesures transitoires, <https://www.onem.be/reforme-de-la-reglementation-du-chomage>

ONEM, 2025, Rapport d'activité annuel relatif à la réforme du marché du travail et à la limitation dans le temps des allocations de chômage.

ONEM, 2025, Activation et formation des chômeurs-Éléments d'évaluation d'un certain nombre de mesures de l'ONEM.

Service Public Fédéral Économie (SPF), Direction Générale de la Statistique et de l'Information Économique (DGSIE), Enquêtes sur les forces de travail (EFT) 1999-2025.

Van Dooren, G., Struyven, L. & Cooman, S. (2014). National report on the labour market position of vulnerable groups in Belgium. Louvain : Université de Louvain.

View.brussels, 2026, Observatoire bruxellois de l'Emploi et de la Formation, Statistiques d'Offre et de demande d'emploi, Tableaux détaillés

View.brussels Observatoire bruxellois de l'Emploi et de la Formation, 2024, « Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale en 2024 », Publications Actiris,

LISTE DES FIGURES

Figure 1.a Situation du marché du travail en RBC en 2024 (population de 15-64 ans)	06
Figure 1.b Répartition de la population en âge de travailler en Région de Bruxelles-Capitale	07
Figure 2.a Conditions d'accès à Activa.brussels, Activa.brussels-aptitude réduite et incitant à la formation	13
Figure 2.b Montants de l'allocation d'Activa.brussels, Activa.brussels-aptitude réduite et l'incitant à la formation	14
Figure 2.c Évolution du nombre de contrats et de personnes sous contrats Activa.brussels	15
Figure 3.a Montants de la Prime Phoenix.brussels et Phoenix.brussels-artiste	17
Figure 3.b Nombre de primes Phoenix.brussels et Phoenix.brussels-artiste	18
Figure 4 Évolution du nombre de primes d'insertion	19
Figure 5.a Montants de la Prime Tuteur et formation en alternance	21
Figure 5.b Évolution du nombre de primes formation en alternance	22
Figure 6 Évolution du nombre de stages et de personnes en Stage First	25
Figure 7.a Montants de la Prime Aide à l'emploi indépendant	29
Figure 7.b Évolution du nombre de primes à l'emploi indépendant	29
Figure 8.a Évolution du nombre de bénéficiaires de l'ensemble des mesures d'aide à l'emploi	31
Figure 8.b Répartition du nombre de bénéficiaires de l'ensemble des mesures d'aide à l'emploi	32
Figure 9.a Répartition des bénéficiaires de mesures déclarant être salariés sans aide en RBC	33
Figure 9.b Répartition des bénéficiaires en emploi 6-12 mois après la fin de la mesure en RBC	34
Figure 10.a Évolution des dépenses budgétaires pour les principales mesures d'aide à l'emploi en RBC	35
Figure 10.b Évolution des dépenses budgétaires pour l'ensemble des mesures d'aide à l'emploi en RBC	35
Figure 10.c Évolution du coût moyen et du nombre de bénéficiaires des différentes mesures d'aide à l'emploi en Région bruxelloise	36
Figure 11.a Nombre de personnes exclues du chômage en région de Bruxelles-Capitale	41
Figure 11.b Trajectoires des personnes après exclusion du chômage en Région bruxelloise	42
Figure 12 Évolution de l'indice des prix annuel moyen réel à la consommation 2023-2025 et mensuel Janvier- Août 2026 en Belgique	48