

---

# AVIS

## **Avant-projet d'ordonnance portant modification de diverses dispositions en matière de fonctionnement interne d'Actiris**

---

<b>Demandeur</b>	Ministre Bernard Clerfayt
<b>Demande reçue le</b>	21 décembre 2022
<b>Demande traitée par</b>	Commission Economie - Emploi - Fiscalité - Finances
<b>Avis adopté par l'Assemblée plénière du</b>	15 février 2023

## Préambule

Le Gouvernement bruxellois s'est engagé, dans le cadre de sa Déclaration de Politique Générale, à « Garantir l'accès à un emploi stable et durable pour tous ». Afin de favoriser l'insertion sur le marché du travail, le développement de compétences durables est en effet nécessaire. A cette fin, le Gouvernement a approuvé en première lecture un avant-projet d'ordonnance prévoyant la mise en place par Actiris d'un bilan de compétences individualisé systématique pour les chercheurs d'emploi. Ce bilan de compétences a pour objectif de faire le point sur l'expérience et les qualifications du demandeur d'emploi. Sur base de ce bilan, la mise en place d'un plan d'actions individualisé est prévue. Ce plan comprendra un accompagnement individuel d'orientation professionnelle, un accompagnement dans la recherche d'emploi ainsi que d'éventuelles actions de formation, d'expérience professionnelle ou d'insertion.

Le nouveau contrat de gestion d'Actiris pour la période 2023-2027 intègre cette nouvelle mission.

L'avant-projet d'ordonnance prévoyant la mise en œuvre de ce dispositif est soumis pour avis à Brupartners.

## Avis

### 1. Considérations générales

#### 1.1 Mise en place d'un bilan de compétences

**Brupartners** accueille positivement la réalisation d'un bilan de compétences individualisé par Actiris. Il est en effet important que la Région bruxelloise participe aux engagements de la Belgique qui s'est donné pour objectif d'atteindre les 80% de taux d'emploi pour la population de 20 à 64 ans, à l'horizon 2030. De telles actions sont nécessaires pour augmenter ce taux d'emploi, tout en tenant compte des caractéristiques spécifiques du marché de l'emploi bruxellois. **Brupartners** approuve ce nouvel engagement du service public qui s'inscrit dans la continuité du contrat de gestion négocié avec les partenaires sociaux.

**Brupartners** voit par ailleurs positivement l'instauration de ce nouveau dispositif qui va permettre à Actiris d'objectiver au mieux les compétences des demandeurs d'emploi en vue d'une insertion durable sur le marché de l'emploi.

**Brupartners** attire néanmoins l'attention sur le fait que la réalisation de ce bilan ne peut pas se transformer en une étape supplémentaire obligatoire sous peine de complexifier les trajets d'insertion. Il faut pouvoir continuer à permettre des entrées en formation et en travail d'insertion sans nécessairement passer par cette case si la situation et le profil du demandeur d'emploi le justifient. Le plan d'accompagnement individuel doit continuer à pouvoir se faire sans passer par un bilan de compétences.

## 1.2 Considérations budgétaires

**Brupartners** s'interroge quant à la mise en œuvre budgétaire de la disposition envisagée. **Brupartners** renvoie à cet égard aux remarques émises par l'Inspection des Finances quant à la faisabilité du projet dans un cadre de personnel inchangé. En effet, la réalisation de cette nouvelle mission par Actiris représente une charge de travail conséquente qu'il convient de prendre en considération, *a fortiori* dès lors qu'elle est amenée à s'étendre, à terme, à l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'organisme public.

**Brupartners** estime que les financements supplémentaires d'Actiris doivent se traduire par une augmentation des demandeurs d'emploi accueillis et par un meilleur accompagnement. Les dispositifs d'insertion doivent s'attendre à recevoir davantage de public cible. Ils doivent donc être renforcés. De plus, les partenaires garants d'Actiris recevront également ce public cible. Dès lors, **Brupartners** considère qu'il est nécessaire de dégager une enveloppe supplémentaire pour les soutenir.

## 1.3 Partenariat avec d'autres acteurs

**Brupartners** souhaite que le service public continue de mener une politique de partenariat active avec les différents acteurs du marché de l'emploi et de la formation afin de mailler et renforcer son action.

Par ailleurs, **Brupartners** demande qu'une concertation étroite avec les secteurs de l'insertion soit mise en place dès lors que l'avant-projet d'ordonnance soumis vise en priorité le public-cible de ces secteurs. Il est prévu que le plan d'actions individuel comprendra, « selon les résultats du bilan de compétences, des actions de formation, d'expérience professionnelle ou d'insertion ». Cette concertation doit donc se faire en amont du plan d'actions et doit tenir compte de l'organisation des offres de formation. Le plan d'actions individuel doit pouvoir s'adapter à l'évolution de l'offre de formation/travail en insertion et tenir compte des obligations des opérateurs d'insertion (OISP/ESMI) ainsi que du projet professionnel du chercheur d'emploi. De manière générale, **Brupartners** encourage à renforcer les dispositifs existants pour le public cible visé.

**Brupartners** rappelle également que certains partenaires d'Actiris peuvent aussi réaliser des plans d'actions individuels. Il convient donc de veiller à l'articulation entre les dispositifs existants ainsi qu'à leur cohérence.

**Brupartners** rappelle qu'Actiris a des partenaires garants et que ceux-ci sont soumis à des obligations similaires à celles d'Actiris. **Brupartners** souhaite qu'une concertation spécifique soit organisée avec ceux-ci.

## 1.4 Evaluation du dispositif

**Brupartners** demande qu'une évaluation du dispositif soit réalisée.

Une évaluation globale et régulière du dispositif, afin d'en déterminer l'efficacité et de souligner les points éventuels d'amélioration est nécessaire. Celle-ci devra contenir un suivi régulier des résultats, des feedbacks, ainsi que des évaluations à des moments clés de l'accompagnement afin de garantir la réussite du dispositif. Cette évaluation devra nécessairement prendre en compte les caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi (métier exercé, secteur, type de contrat, ...).

## 2. Considérations particulières

### 2.1 Public-cible prioritaire

**Brupartners** estime qu'un éclaircissement quant au public-cible considéré comme prioritaire est nécessaire. En effet, le texte soumis vise en priorité les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an alors que le contrat de gestion d'Actiris évoque les personnes de moins de 30 ans nouvellement inscrites et les chercheurs d'emploi de longue durée.

### 2.2 Compétences évaluées et méthodologie employée

L'avant-projet d'ordonnance soumis à Brupartners vise l'évaluation de trois types de compétences : les compétences linguistiques, numériques et professionnelles.

Si l'importance de disposer de compétences numériques et linguistiques dans la recherche d'emploi n'est pas fondamentalement remise en question, **Brupartners** insiste sur le fait que l'évaluation de ces compétences ne doit pas faire perdre de vue les autres aspects qui interviennent dans la mise à l'emploi d'un demandeur d'emploi. Les phénomènes de discrimination à l'embauche, les conditions de travail ou les problèmes de logement doivent, à titre d'exemples, être pris en considération dans le cadre de l'accompagnement individuel du demandeur d'emploi.

**Brupartners** tient également à attirer l'attention sur l'importance de réfléchir, dans le cadre du bilan envisagé, aux compétences en matière de mobilité, afin de permettre au demandeur d'emploi d'être mobile sur le marché du travail. Dans ce cadre, de manière non systématique et sans contrainte, lui donner la possibilité d'obtenir, le cas échéant, son permis de conduire est un élément important à intégrer dans le plan d'actions individuel.

**Brupartners** aimerait davantage de précisions sur la manière dont le bilan de compétences et le plan d'actions individualisé seront élaborés. Le texte ne précise pas quelle sera la méthodologie employée pour évaluer les compétences du demandeur d'emploi.

### 2.3 Défisiscalisation et montant de l'indemnité de formation

**Brupartners** soutient la démarche de concertation interfédérale concernant la défiscalisation de l'indemnité de formation. Celle-ci doit être menée en priorité pour l'ensemble des formations et pas uniquement pour les métiers dits en pénurie, afin de ne pas créer de discriminations entre les demandeurs d'emploi.

Concernant le montant de l'indemnité, il est précisé que le Gouvernement « maintient l'objectif de l'Accord de majorité de porter ce revenu de formation professionnalisante à 4 euros par heure de formation prestée ». Par ailleurs, le texte précise que le Gouvernement veillera à ce que « cette nouvelle intervention s'établisse au maximum au niveau du salaire minimum interprofessionnel ». **Brupartners** s'interroge sur la signification exacte des termes employés et demande une clarification de ceux-ci.

### 2.4 Participation active du demandeur d'emploi

Si la participation active du demandeur d'emploi au nouveau dispositif constitue un gage de réussite, **Brupartners** constate que cette « participation active et positive » du demandeur d'emploi n'est pas définie dans l'avant-projet d'Ordonnance. **Brupartners** s'interroge quant à la manière dont va être évaluée ladite participation. L'articulation entre le bilan de compétences, le plan d'actions individuel

nouvellement mis en œuvre et le contrôle de disponibilité n'apparaît pas clairement et doit être précisée. Le bilan de compétences doit avant tout être un outil d'accompagnement.

Afin de favoriser cette participation, l'adhésion du demandeur d'emploi au plan d'action individuel est fondamentale. A ce titre, **Brupartners** souligne l'importance de prendre en compte non seulement le bilan réalisé mais également le projet professionnel du demandeur d'emploi. La réussite du dispositif envisagé en dépend.

Concernant les formations, **Brupartners** tient à rappeler que c'est bien la participation effective du demandeur d'emploi qui doit être évaluée et non la réussite de la formation entamée. Il s'agit en effet d'une obligation de moyens et non de résultat. La réussite à la formation ne doit pas avoir d'impact sur l'évaluation du demandeur d'emploi ni sur sa rémunération dans le cadre de l'indemnité visée *supra* (pt 2.3.).

## 2.5 Délai de réalisation du bilan de compétences et durée de l'accompagnement

**Brupartners** insiste sur l'importance de réaliser le bilan de compétences envisagé dans un délai raisonnable afin de lui conserver toute sa pertinence. Par ailleurs, **Brupartners** aimerait une clarification quant à la durée de l'accompagnement mis en place.

\*\*\*