



Plan d'actions de l'accord-cadre pilote pluriannuel relatif à la contribution des agences de travail intérimaire à la politique régionale de l'Emploi

1. Introduction

Après plus de quinze ans de tentatives infructueuses, le présent plan d'actions matérialise l'engagement requis par la législation bruxelloise relative à la gestion mixte du marché de l'emploi, en application de la convention n° 181 de l'OIT, quant aux contributions des agences de travail intérimaire à la politique régionale de l'emploi, dont Actiris est chargé de la mise en œuvre¹.

En autant d'années, l'environnement socio-économique s'est profondément modifié, tout comme les environnements politiques et technologiques.

Tous ces éléments ont contribué à la possibilité de renforcer les relations entre acteurs publics et privés de la gestion mixte du marché de l'emploi. De nouveaux champs de collaboration s'ouvrent à Bruxelles entre le service public de l'emploi et les entreprises de travail intérimaire.

Vu l'ampleur, la complexité et la diversité des situations qui préexistent à ces nouvelles collaborations, il est convenu de commencer par une phase expérimentale, couverte par l'accord-pilote conclu entre le gouvernement régional et les représentants patronaux et syndicaux des entreprises de travail intérimaire (CP 322)², conformément à l'Ordonnance du 14 juillet 2011.

¹ Ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement d'Actiris.

² Un second accord du même type sera conclu par ailleurs concernant les agences d'emploi privées, qui relèvent de la commission paritaire 200.

S'inscrivant dans le cadre de la politique régionale de l'emploi, ce plan d'action vise à inscrire la dynamique du secteur au bénéfice de celle-ci, en prenant en compte son orientation en faveur de l'emploi durable des Bruxellois. Il poursuit 12 objectifs, regroupés en 3 volets :

- 1 transparence du marché ;
- 2 partenariats en matière de placement ;
- 3 mesures favorisant l'emploi.

Il comprend des actions qui, par nature, requièrent des collaborations entre deux ou plusieurs acteurs : Actiris, Bruxelles Formation, le VDAB et les entreprises de travail intérimaire, leur fédération patronale (FEDERGON), leur fonds de formation sectoriel (FFI). La réussite sera conditionnée par les possibilités propres à chacune de celles-ci, ces contraintes en termes de planification, de stratégie, de budget, de personnel, etc...

La durée du présent plan d'actions a été fixée à 4 ans.

Au terme de ces 4 années, ces expériences partenariales seront évaluées par les signataires de l'accord-pilote, au regard de leurs contributions conformément aux objectifs fixés par la Convention OIT 181, et plus particulièrement à son art 13.

2. Contexte général

Le marché bruxellois du travail intérimaire présente plusieurs particularités qui en font un marché spécifique.

En raison du type d'activité économique caractéristique d'une ville-région où l'emploi industriel se réduit drastiquement, la répartition ouvrier-employé et le volume total d'intérimaires y est globalement inférieur aux autres régions du pays.

De même, de par sa stature de capitale et de grande ville, la multiplicité des origines et des nationalités y est plus grande. Cette diversité se reflète dans une part plus importante de ces personnes dans le public intérimaire que dans les autres régions.

Les chiffres repris ci-dessous résument brièvement quelques jalons de l'évolution du travail intérimaire bruxellois depuis 2003, année de la première ordonnance ayant prévu la mise en œuvre d'un système de contribution à la politique de l'emploi.

1. Evolution du nombre total d'intérimaires

2003 : 20.728 intérimaires + 8.883 étudiants intérimaires

2017 : 31.516 intérimaires + 13.664 étudiants intérimaires

2. Evolution du nombre d'intérimaires en ETP

2003 : 6489

2016 : 9668

3. Taux de pénétration

2003 : 1,08%

2016 : 1.57%

4. Répartition par genre en 2017

Masculin : 61.2%

Féminin : 38.8%

5. Répartition des intérimaires bruxellois par âge en 2017

<21 ans 4,4%

21-25 ans 20%

26-30 ans 22,9%

31-45 ans 38,2%

>45 ans 14,5%

6. Répartition des intérimaires par nationalité sur base du lieu de résidence pour la Belgique et la Région de Bruxelles-Capitale (2017)

Nationalité	Belgique	RBC
Belgique	342.056	19.672
Pays voisins	31.967	2.426
Europe du sud	10.789	2.190
Autres UE-15	1.026	234
Autres EU	21.405	1.685
Afrique (hors Maghreb)	10.811	2.506
Asie	7.086	398
Océanie	129	13
Etats Unis & Canada	214	42
Amerique Latine	1.918	254
Maghreb	9.826	2.007
Inconnu	3.498	89
Total	440.725	31.516

7. Part de l'intérim bruxellois sur le marché belge en 2017 :

8%

8. Répartition ouvrier – employé sur le marché de l'intérim bruxellois en 2017

Employé : 75,7%

Ouvrier : 24,3%

3. Plan d'actions

3.1. Transparence du marché

La transparence du marché est un objectif dont le fondement est à trouver dans la convention n°181 de l'OIT. Elle requiert la mise sur pieds d'un échange d'informations utiles pour une appréhension plus rapide des évolutions du marché du travail de toutes les parties impliquées dans le fonctionnement de ce marché pour en comprendre mieux le fonctionnement.

Objectif 1 : Instaurer et mieux articuler les relations entre les représentants des ETI et Actiris par la mise en place d'un Comité stratégique destiné à partager plus rapidement des éléments d'information, de collaboration, utiles à la compréhension du marché et qui ne nécessitent pas une formalisation par le passage en plateforme de concertation.

Il s'agit de mettre en œuvre un lieu de collaboration direct entre Federgon et Actiris, en vue de mettre en œuvre des projets d'intérêt commun :

- Rendre possible la réalisation d'analyses, travaux, projets communs, dans des délais courts ;
- Créer l'habitude d'échanger et renforcer la collaboration au bénéfice du meilleur fonctionnement et compréhension mutuelle ;
- Accroissement de la rapidité d'implémentation des mesures d'intérêt commun : analyses complémentaires pour une meilleure compréhension des statistiques relatives à un groupe-cible (jeunes, ...), analyse sur une CP définie pendant un temps défini, ...

Ce comité stratégique fera rapport de ses avancées à une Commission sectorielle instituée au sein de la plate-forme de concertation en matière d'emploi.

Objectif 2 : Utiliser les moyens technologiques utiles à un meilleur partage de l'information détenus par les ETI et Actiris pour mieux piloter le marché de l'emploi.

La mise en œuvre de cet échange, qui est l'objet des travaux du Groupe de travail 1 de la plateforme, est appelée à remplacer, voir compléter, les rapports annuels prévus par l'ordonnance relative à la gestion mixte du 14/07/2011 pour ce qui concerne les données quantitatives et fondé sur le recours aux sources authentiques (DIMONA ou DMFA) via la BCSS ou l'ONSS. A ce titre, les réalisations du FOREM en la matière seront sources d'inspiration.

Par cette information de meilleure qualité et transmise plus rapidement, l'ambition est de développer un pilotage plus précis et plus rapide des initiatives utiles au marché de l'emploi.

Objectif 3 : Faciliter et accélérer la transmission des offres d'emploi pertinentes sur le site d'emploi d'Actiris via transfert par le standard HR-xml.

Etant donné :

- la nécessité d'assurer la plus grande diffusion des offres d'emploi dont la « durée de vie » rend raisonnable la transmission vers Actiris par des moyens techniques qui simplifient la démarche ;
- la nécessité de renforcer les collaborations entre ETI et Actiris en matière de recherche de candidats ;
- la mise en œuvre de cet échange sur base de paramètres similaires à ceux développés avec le Forem et le VDAB ;

durant l'accord pilote, les ETI procéderont au partage d'offres d'emplois via le standard HR-xml lorsque les parties en conviennent avec comme conséquence l'accroissement du nombre d'offres d'emploi pertinentes, c'est-à-dire, dont les caractéristiques qualitatives sont suffisantes, transmises par les ETI au travers d'un flux automatisé. A défaut, les parties chercheront à privilégier un système qui :

- Evite au maximum le ré-encodage des offres ;
- Accroît la fiabilité des données et la rapidité de transmission ;
- Limite les manipulations électroniques ou manuelles ;
- Vise la maximisation de la satisfaction des offres transmises.

Par offres d'emploi pertinentes, l'on entend des offres dont les qualités de durée, de qualification, etc... sont de nature à offrir des opportunités d'insertion effectives sur le marché du travail bruxellois.

Les offres de travail intérimaire journalier sont proscrites de la présente procédure de transmission.

4 : Favoriser l'accès aux demandes d'emploi d'Actiris afin de maximiser leur mise à l'emploi.

Conformément à l'art. 20 §3, 4° de l'ordonnance du 14 juillet 2011, Actiris définira les conditions des prestations gratuites en matière de présélection de chercheurs d'emploi et d'accès au réseau informatisé d'échanges d'information. La légalité de cet échange d'information sera examinée préalablement par rapport au règlement européen sur la protection des données (GDPR), tenant compte des dispositions prises par Actiris en la matière et en observant et comparant les pratiques développées par le VDAB en la matière.

Objectif 5 : Assurer l'information des chercheurs d'emploi sur les opportunités et les contraintes du travail intérimaire.

Afin de permettre aux chercheurs d'emploi de réaliser un choix raisonné pour la suite de leur parcours, le FFI est chargé d'organiser, via des intervenants neutres, des séances d'information pour les chercheurs d'emploi, auprès d'Actiris et de la Cité des Métiers et de ses partenaires au sens large selon toutes modalités utiles (présentiel, webinars, e-learning, ...).

La priorité sera donnée à l'information aux groupes-cibles.

Le FFI s'engage à réaliser ainsi chaque année :

- 9 sessions d'information via le FFI ;
- 4 séances d'information via des agences mais sous le contrôle du FFI ;

- Mise à disposition de l'outil d'e-learning sur le secteur dès sa mise en ligne (mai-juin 2019) ;
- Associés ou non, selon les besoins d'Actiris, à des événements de networking, jobdays, ... et dans le cadre ou non des projets du FFI subsidiés par ailleurs.

Le FFI associera à ses actions les représentants bruxellois des organisations représentatives des travailleurs au niveau du secteur.

L'orientation des chercheurs d'emploi vers ses séances suppose la collaboration d'Actiris et de ses partenaires.

La performance des ETI par rapport à certains groupes-cibles peut être singulièrement freinée par des contraintes administratives. Elles seront, le cas échéant, identifiées, remontées et discutées dans le cadre général de l'accord-cadre pilote. Il sera tenu compte de la capacité d'accueil d'Actiris et de ses partenaires dans l'organisation de ces séances et de la structure limitée en personnel du FFI pour les mettre en œuvre.

Les ETI restent habilités à participer aux appels à projet d'Actiris, concernant notamment les groupes-cibles (ARAE, ...), en toute indépendance des actions d'information du FFI.

Objectif 6 : Augmenter la connaissance des conseillers emploi d'Actiris et de la Cité des Métiers et de ses partenaires sur les contraintes et les opportunités du travail intérimaire.

Afin de leur permettre de donner une information neutre, correcte et actualisée, mieux adaptée aux besoins des chercheurs d'emploi, la FFI organisera à l'attention des conseillers emploi d'Actiris des séances d'information sur le secteur intérimaire et des événements de networking (jobday, rencontre intérim, jeu de l'intérim, testyourselfie, ...).

Les FFI s'engagent à réaliser ainsi événements par an, dans l'objectif d'une transmission vers les conseillers (train the trainer) avec pour but d'améliorer la connaissance du paysage des

acteurs de l'emploi et de construire un réseau entre les ETI et les acteurs de l'emploi ; Mise à disposition de l'outil d'e-learning sectoriel dès sa mise en ligne (mai-juin 2019).

Il sera tenu compte de la capacité d'accueil d'Actiris et de ses partenaires dans l'organisation de ces séances et de la structure limitée en personnel du FFI pour les mettre en œuvre. Tous les moyens utiles pourront être retenus (présentiel, webinars, etc...).

Objectif 7 : Développer une politique d'échange entre les acteurs publics et privés.

La meilleure insertion au travail du plus grand nombre de chercheurs d'emploi suppose une connaissance réciproque, actualisée, des possibilités de chaque type d'acteur.

Il sera proposé, sur base volontaire, de permettre des "stages" (a priori, 1 jour) de consultants des ETI dans les services publics de l'Emploi et de la Formation bruxellois, et réciproquement.

3.2. Partenariats de terrain

Ces partenariats ont pour but de faire émerger et de renforcer des expériences positives de placement.

Objectif 8 : Maximaliser la coopération dans le cadre de grands recrutements.

Lors des grandes opérations de recrutement, selon les nécessités, une collaboration formelle sera établie entre Actiris, et une ou plusieurs entreprises de travail intérimaire. Cette opération pourra se faire avec le soutien de Federgon et/ou du FFI. Le but est de permettre de remplir, au mieux, les offres disponibles dans les délais impartis et dans une perspective de développement de l'emploi durable.

Objectif 9 : Développer des projets spécifiques en faveur des groupes-cibles.

Les groupes-cibles proposés sont :

- Jeunes de moins de 30 ans ;
- Travailleurs âgés de 45 ans et plus ;
- Personnes en situation de handicap ;
- Personnes d'origine étrangère ;
- Femmes rentrantes sur le marché de l'emploi.

Les objectifs sont de :

- Tester, à petite échelle, si une méthodologie particulière présente des atouts pour l'amélioration de la mise à l'emploi d'un groupe particulier et/ou à lever des freins.
- Utiliser, le cas échéant, l'expertise du FFI, principalement au profit des groupes-cibles susmentionnés pour coordonner ces initiatives, dans le cadre des projets déjà financés par ailleurs ou complémentirement.
- Un premier chantier est consacré aux personnes handicapées avec le programme suivant :
 - o Brochure : Des personnes en situation de handicap comme intérimaires ? (disponible en français et en néerlandais) – maintenance pour 2 ans (-> 31/08/2020) en cas de modification de contenu ;
 - o Brochure : Travailler comme intérimaire ? (disponible en français et en néerlandais) – maintenance pour 2 ans (-> 31/08/2020) en cas de modification de contenu ;
 - o Vidéo : Témoignages (bilingue) ;
- Un email pour échanger les offres d'emploi des ETI vers les partenaires handicap de Bruxelles jobinclusion.brussels@asah.be.

Ces projets spécifiques sont menés avec les moyens propres du FFI, en partenariat avec Actiris et Bruxelles Formation. Le FFI reste habilité à participer aux appels à projet d'Actiris, notamment, en ce qui concerne la politique de diversité et de lutte contre les discriminations.

3.3. Mesures favorisant l'accès à l'emploi

Ce point vise à renforcer la coordination entre les acteurs afin de permettre une maximisation du rôle des entreprises de travail intérimaire au bénéfice de la mise à l'emploi.

Objectif 10 : Renforcer l'outillage des ETI afin de les aider à poursuivre leur politique de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité.

Federgon accentuera sa participation aux initiatives publiques en matière de diversité, dans le but d'en maximiser la diffusion auprès de ses affiliés. Ces éléments enrichiront le travail déjà réalisé au sein du secteur et viseront à :

- Perfectionner les outils, renforcer la conscientisation dans cette lutte.
- Stimuler le renforcement des agences de travail intérimaire dans leur politique de diversité en général et plus particulièrement en les formant et les sensibilisant à l'engagement de candidats issus des groupe-cibles.
- Informer des différentes initiatives en matière de projets diversité/discrimination mis en œuvre par des organismes d'emploi et de formation.

Objectif 11 : Intégrer Federgon et le FFI dans la politique de mobilité interrégionale.

Assurer une veille sur les besoins particuliers en mobilité des travailleurs intérimaires et y apporter des solutions innovantes et si possibles durables, en concertation avec toutes les parties concernées. Le FFI est chargé de cette mission et assurera l'analyse des besoins, la formulation de solutions et proposera, le cas échéant, un modèle de financement. Une attention particulière sera portée à la mobilité inter régionale. A cet effet, Actiris intégrera le secteur dans les discussions relatives à cette question.

Objectif 12 : Renforcer la collaboration entre le FFI, Bruxelles-Formation et le VDAB .

L'amélioration des liens formation – emploi dans le cadre de la spécificité des ETI (formations courtes, recrutements rapides et flexibles) sont visés par la convention de collaboration conclue en 2011 entre le FFI et Bruxelles Formation, l'Arbeitsamt et le Forem.

L'objectif est de permettre de :

- Développer une politique de collaboration au bénéfice de la formation des chercheurs d'emploi non désireux d'entrer dans des formations longues.
- Organiser un échange de données structurées afin de mieux percevoir les nécessités, besoin et exigences du circuit court du marché de l'emploi et de la formation.
- Créer l'habitude d'échanger et renforcer la collaboration avec la mise en place de formations courtes, des rencontres intérim/jobdays et d'échanges de profils/CVs de stagiaires.

La convention de collaboration spécifie que *« les formations professionnelles proposées par les organismes publics de formation sont accessibles gratuitement à l'ensemble des demandeurs d'emploi. Les modalités et conditions d'accès générales propres à chaque organisme public de formation et à chaque formation sont d'application. Les organismes publics de formation peuvent mettre en place des sessions ciblées (appelées formations flexibles, formations intégrées et formations « clé sur porte »), à la demande du FFI, pour des candidats demandeurs d'emploi intérimaires. Ce principe de partenariat ciblé est conditionné à l'obligation de suivi professionnel dans les six mois qui suivent la formation. Le FFI s'engage, via les ETI, à mettre les candidats à l'emploi au minimum trois mois durant cette période et à justifier, si la situation l'impose, une non mise à l'emploi. Un suivi professionnel sera assuré conjointement entre l'organisme public de formation et le FFI »*. Ces formations spécifiquement développées au bénéfice du secteur font l'objet d'un financement conjoint entre Bruxelles Formation et le FFI.

En vue de relancer ce dispositif de collaboration et de l'étendre au VDAB, le FFI, Bruxelles Formation et le VDAB conviendront des modalités pratiques permettant une pleine interaction entre les acteurs pour identifier les besoins spécifiques en formations courtes et y apporter des réponses souples et rapides.

4. Mise en œuvre

La mise en œuvre et le suivi de l'accord-cadre sont assurés par deux organes :

- 1) La commission sectorielle, qui est créée au sein de la plateforme de concertation emploi et qui assurera le suivi formel de l'accord et produira un rapport annuel de sa mise en œuvre.
- 2) Le comité stratégique restreint (ex : objectif 1) dont les membres sont désignés par la Commission sectorielle et qui aura pour mission de s'assurer du lancement des projets et d'identifier et/ou de lever, au plus vite, les obstacles qui pourraient freiner sa mise en œuvre.

Ces deux organes auront pour objectif de donner toutes les chances de mise en route du système de contribution et s'assurer que les points figurant à l'accord sont mis en œuvre.

Ils veilleront à assurer la continuité du système et son adéquation par rapport aux besoins du marché bruxellois et aux possibilités qu'offrent les agences de travail intérimaires.

5. Critères et modalités d'évaluation

Dans les 6 mois suivant la signature de l'accord-cadre, le comité stratégique soumettra pour accord à la commission sectorielle et à la plateforme les modalités et les critères d'évaluation du présent plan d'actions.

Modalités d'évaluation :

- Détermination du volume d'actions réalisées par type de projet.
- Détermination quantitative ou qualitative de l'apport au marché du travail par la réalisation de chaque type de projet.
- Détermination de l'efficacité de chaque projet (rapport entre coûts du projet et le résultat y associé).

Critères d'évaluation :

- L'évolution générale du contexte sectoriel.
- Les activités menées (par année et sur la durée de l'accord).
- L'analyse des projets selon les 3 critères de modalités d'évaluation décrits plus haut.

Tous les ans, la Commission sectorielle soumettra à la plateforme un rapport de suivi, qu'elle transmet au Gouvernement, après validation.

Au terme de l'accord, 6 mois avant son échéance, une évaluation externe du plan sera réalisée sur la base, notamment, des modalités et des critères d'évaluation définis par la plateforme ainsi que des rapports de suivi annuel.

Lexique Fiches de Projet

AEP	Agences d'emploi privé
ARAE	Atelier de recherche active d'emploi
ETI	Entreprises de travail intérimaire
CE	Chercheur d'emploi
CESRBC	Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale
SPRB	Service Public Régional de Bruxelles
IBSA	Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse
BCSS	Banque carrefour de la Sécurité Sociale
FFI	Fonds de Formation pour les intérimaires
OIT	Organisation Internationale du Travail
RPE	Réseau des partenaires de l'Emploi (d'Actiris)