



RAPPORT ANNUEL 2020

Table des matières

Avant-propos	3
Le cadre	4
Le 24 février 2005 : signature d'un accord de coopération interrégionale	4
Le 3 juillet 2007 : création de l'asbl SYNERJOB	4
« Rolling Agenda »	5
Les grandes thématiques traitées	7
I. Mobilité interrégionale	7
a) Collaboration le Forem – VDAB	7
b) Collaboration le Forem – ADG	8
c) Collaboration ACTIRIS – VDAB	8
d) Flux automatique des offres d'emploi	9
e) Formation professionnelle	9
II. Transfert des compétences	10
III. SYNERJOB et l'Europe	12
a) Réseau européen des services publics de l'emploi (ENPES/ European network of Public Employment Services)	12
b) EURES (European Employment Service)	12
c) Garantie pour la Jeunesse (GJ)	14
d) ReferNet	15
IV. SYNERJOB et l'AMSEP (Association Mondiale des Services d'Emploi Publics)	16
V. Thématiques transversales	17
a) ROME v3/Competent	17
b) Licenciements collectifs	18
c) Place du numérique dans la formation	18
d) Anticiper les besoins en compétences	19
e) Analyser l'impact de la digitalisation sur les formations tertiaires	20
f) Développer et/ou partager les tests de compétences en ligne	21
g) Identifier les compétences transversales, dont les compétences digitales	21
Annexes	22
Adresses	22
Membres du Conseil d'administration de SYNERJOB au 31/12/2020	23
Mandats	23
Dates des séances en 2020	23

Avant-propos

Avec la création de l'asbl SYNERJOB en juillet 2007, ACTIRIS, ADG, Bruxelles Formation, le Forem et le VDAB ont voulu organiser des synergies entre eux et ce, afin de relever plus efficacement les défis des marchés du travail régionaux.

En 2018, les membres de SYNERJOB se préparaient à voir « plus loin pour pouvoir être des partenaires essentiels des citoyens qui ont besoin de soutien pour gérer leurs parcours professionnels dans un monde aux repères mouvants ». Dès la fin 2019, il a fallu gérer une pandémie qui aura des répercussions durables sur nos modes de vie et nos conditions de travail. Alors que nous espérions une régression de la Covid, toute l'année 2020 aura été marquée par les différentes vagues de propagation du virus. Une mobilisation internationale sans précédent a permis l'arrivée sur le marché de plusieurs vaccins. A leur niveau, les services publics d'emploi/de formation se sont également mobilisés pour atténuer les effets de la crise sur l'emploi, et ce à tous les niveaux : belge (régional et inter-régional), européen et mondial.

En fonction des caractéristiques de leur marché du travail, chaque service public d'emploi et/ou de la formation belge, a apporté un soutien adéquat aux personnes licenciées, aux chômeurs de longue durée, aux jeunes, aux travailleurs et aux employeurs. Tous les membres de SYNERJOB ont dû innover, vite et bien, pour être en mesure de faire face à un défi auquel personne n'était préparé. Au niveau européen, aucun service public d'emploi et/ou de formation n'a pu anticiper cette crise sanitaire non plus, et les membres de SYNERJOB ont pu contribuer activement aux réflexions destinées à atténuer les effets de la crise, mais aussi à préparer la relance au sein de l'Union européenne. Ils ont également eu l'occasion de partager certaines pratiques avec leurs homologues hors Union européenne.

Tout va continuer à aller plus vite, mais SYNERJOB devra redoubler d'efforts pour se recentrer sur l'essentiel, sur ce qui doit permettre à nos concitoyens d'appréhender le plus sereinement possible un marché du travail en constante évolution. Plus de digitalisation, plus de respect de l'environnement, plus d'apprentissage tout au long de la vie, ce sont là des tendances lourdes qui doivent inviter tout citoyen à se doter des compétences nécessaires pour évoluer dans la société du futur. Au cours de l'année 2020, SYNERJOB a renforcé son groupe de travail stratégique, notamment pour relever ce défi.

2020 a également été l'occasion de rendre hommage à l'un des membres fondateurs de SYNERJOB, Monsieur Robert Nelles, Administrateur général de l'ADG, qui est parti à la retraite, et aussi d'accueillir Madame Sabine Herzet qui lui a succédé.

Nous sommes convaincus que SYNERJOB reste un outil précieux qui nous permet de nous baser sur les collaborations construites au fil du temps pour mieux envisager de nouveaux défis.



Marie-Kristine Vanboeckstal
Présidente de SYNERJOB



Wim Adriaens
Vice-Président de SYNERJOB

Le cadre

Le 24 février 2005 : signature d'un accord de coopération interrégionale

La Région de Bruxelles-Capitale, la Région wallonne, la Région flamande, la Communauté flamande, la Communauté germanophone et la Commission Communautaire Française signent un accord de coopération interrégionale. Celui-ci a pour objectif de promouvoir une plus grande mobilité de l'emploi et de la formation entre les régions.

Depuis lors, ACTIRIS, l'Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG), Bruxelles Formation, le Forem et le VDAB collaborent étroitement avec pour objectif d'insérer sur le marché de l'emploi autant de chercheurs d'emploi que possible mais aussi d'encourager leur mobilité.

Différents moyens sont envisagés et incitent les services à :

- Échanger les offres d'emploi de manière plus intensive ;
- Sensibiliser les demandeurs d'emploi et les employeurs à la mobilité interrégionale ;
- Promouvoir et organiser ensemble des cours de langues et des actions de formation en rapport avec la mobilité interrégionale ;
- Assurer la concordance des dénominations de métiers, des fonctions en vue d'améliorer les échanges d'informations et de garantir une meilleure transparence du marché de l'emploi ;
- Coopérer à la réinsertion des travailleurs victimes d'un licenciement collectif ;
- Amorcer des actions spécifiques entre Bruxelles et la périphérie ;
- Favoriser la mobilité interrégionale des chercheurs d'emploi et des travailleurs ;
- Intensifier les collaborations entre le Forem et l'ADG et renforcer l'accord de coopération conclu le 27 mai 2004 entre les deux organismes ;
- Renforcer les collaborations en matière d'apprentissage des langues et l'accès aux centres de compétence.

Le 3 juillet 2007 : création de l'asbl SYNERJOB

ACTIRIS, l'ADG, Bruxelles Formation, le Forem et le VDAB créent l'asbl SYNERJOB qui élargit les thématiques abordées, en vue de s'adapter à l'évolution du marché de l'emploi.

Le Conseil d'administration qui regroupe les fonctionnaires dirigeants des membres de SYNERJOB se réunit plusieurs fois par an pour discuter de nouveaux projets, soutenir les actions en cours et suivre l'avancée de groupes de travail auxquels il confie d'aborder des thématiques particulières telles que la Garantie Jeunesse ou la numérisation du marché de l'emploi. La composition de ce Conseil d'Administration figure dans les annexes.

Le 1er juillet 2016, le Forem succède au VDAB à la Présidence de l'asbl SYNERJOB. Un secrétariat permanent lié à cette Présidence gère depuis lors les interactions entre les membres de SYNERJOB.

Missions

SYNERJOB a pour objet de conjuguer les efforts des services publics belges de l'emploi et de la formation professionnelle, afin de faire face aux défis du marché du travail, et ce dans le respect des missions, tâches et compétences de chacun et des décisions du Conseil d'administration.

Ceci sous-entend notamment :

- Analyser et prendre en charge les problèmes du marché du travail belge ;
- Réfléchir ensemble sur les défis à relever ;
- Mettre en commun des connaissances et échanger des bonnes pratiques ;
- Acheter et/ou développer des outils et des méthodologies ;
- Réaliser des actions communes ;
- Conclure des partenariats dans le cadre de projets européens ou autres ;
- Organiser un tour de rôle entre les membres afin de proposer un point de contact unique pour les Services Publics de l'Emploi et de la Formation professionnelle dans le cadre de dossiers européens : EURES (EUROpean Employment Services), Garantie Jeunesse et le réseau européen des Services Publics d'Emploi (ENPES) ;
- Prendre des positions communes selon les règles de représentation internationale.

Toutes les actions ont pour but de co-construire ou d'entreprendre des actions autour d'un (ou de) projet(s) commun(s) (avec au moins deux partenaires SYNERJOB par projet). Chaque partenaire y engage ses propres moyens en vue d'atteindre les résultats visés.

Les défis auxquels les membres de SYNERJOB doivent répondre étant de taille, un groupe de travail stratégique a été créé en 2013. Sa composition a été revue en 2020 afin d'y adjoindre des participants qui en tant que top-managers ont un pouvoir décisionnel.

« Rolling Agenda »

En vue d'un plus grand partage sur les thématiques relatives au marché du travail au sens large ou sur les matières susceptibles d'intéresser les membres de SYNERJOB, un « Rolling Agenda » a été mise en place en 2018.

Concrètement, lors de chaque Conseil d'administration, un membre réalise une présentation synthétique des dossiers de fond en cours dans son institution et susceptibles d'intéresser les autres membres de SYNERJOB.

A la fin de la présentation, ceux-ci choisissent la thématique au sujet de laquelle ils souhaitent plus d'informations lors de la réunion suivante. A cette réunion, une présentation plus fournie sur le thème choisi est donnée et un autre membre présente brièvement les dossiers susceptibles d'intéresser les autres. Et ainsi de suite.

Voici les thématiques présentées aux différentes réunions en 2020 :

- Conseil d'administration du 22.01.2020 : « Garantie solutions pour 'vraiment tous' » présentée par ACTIRIS ;
- Conseil d'administration du 30.04.2020 : en raison de la crise sanitaire, l'ordre du jour de ce Conseil d'administration a été allégé et le Rolling agenda n'a pas eu lieu ;
- Conseil d'administration du 30.06.2020 : « Coopération avec les CPAS » présentée par l'ADG ;
- Conseil d'administration du 24.09.2020 : « Nouvelle politique d'approche des employeurs » présentée par le VDAB ;

- Conseil d'administration du 23.11.2020: « Plan de relance Post COVID-19 en soutien des entreprises wallonnes » présentée par le Forem.

Les grandes thématiques traitées

Au fil de l'actualité et des problématiques rencontrées, le Conseil d'administration de SYNERJOB a créé des groupes de travail spécifiques à certaines thématiques. Ces groupes de travail sont composés d'experts de chaque membre de l'asbl. Ils peuvent être permanents ou temporaires en fonction des thématiques traitées et de la continuité de celles-ci dans le temps.

Voici les thématiques traitées par les groupes de travail.

Les coordonnées du Secrétariat permanent de SYNERJOB sont indiquées en fin du rapport afin d'obtenir de plus amples informations sur les matières présentées.

I. Mobilité interrégionale

La situation du marché de l'emploi diffère d'une région à l'autre. Dès lors, une plus grande mobilité interrégionale allège l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi. Les partenariats créés entre le VDAB et ACTIRIS, entre le VDAB et le Forem, et entre le Forem et l'ADG ont pour objectif de renforcer la mobilité interrégionale des demandeurs/chercheurs d'emploi et/ou des stagiaires bruxellois, wallons et de la Communauté germanophone.

a) Collaboration le Forem – VDAB

Un plan d'actions commun entre le Forem et le VDAB existe, visant d'une part, à répondre aux besoins des entreprises flamandes de main d'œuvre et d'autre part, à augmenter le taux d'insertion des demandeurs d'emploi wallons.

Les axes de travail du plan d'actions sont :

- Rencontrer les besoins de main d'œuvre des entreprises flamandes par la gestion active de leurs offres d'emploi ;
- Augmenter l'insertion des demandeurs d'emploi wallons en favorisant leur mobilité interrégionale ;
- Renforcer la connaissance en langue (néerlandais-métier).

Le Forem et le VDAB des zones concernées mais aussi l'ensemble du territoire belge ont été confrontés, en 2020, à la crise sanitaire inédite liée au Covid 19.

Cette crise a généré un nombre important de personnes mises au chômage technique ou de personnes ayant perdu leur emploi. Pour le Forem il s'agit d'une augmentation du taux de chômage (moyenne en 2020=13,2%) de 0,3% par rapport à 2019 (12,9%). Le VDAB a connu une augmentation du taux de chômage de 0,2% par rapport à 2019 avec une moyenne pour 2020 de 6,2%. En même temps le nombre d'offres d'emploi reçues et gérées par le Forem a diminué de 21,4% par rapport à 2019. Le VDAB a connu une diminution de 12,7%.

Nos deux institutions ont dû mettre en place toute une série de mesures nouvelles pour assurer une continuité dans les activités, dont la plupart à distance.

Malgré les difficultés, nous avons continué à collaborer et connu quelques beaux succès notamment dans le cadre de la cueillette des fruits au Limbourg où 445 DE ont été engagés sous contrat saisonnier et 828 sous contrats ALE. Nous comptabilisons, pour l'année 2020, 32.380 insertions ce qui représente près de 99,63% de notre objectif pour 2020.

La Flandre reste un vivier d'opportunités pour nos demandeurs d'emploi. Il est donc important de maintenir une bonne collaboration avec le VDAB.

Quels sont les résultats en 2020 ?

Les conseillers spécialisés ont géré 3.802 emplois situés en Flandre et proposés aux demandeurs d'emploi wallons. Plus de 15.000 demandeurs d'emploi wallons ont été mobilisés sur ces offres d'emploi.

L'échange d'offres d'emploi, les actions communes, les actions de préparation des demandeurs d'emploi par le Forem et les candidatures spontanées, ont permis à au moins **24.589** demandeurs d'emploi wallons de trouver un emploi en Flandre en 2020 (source : DIMONA).

b) Collaboration le Forem – ADG

Gestion par le Forem de 148 postes de travail pour des entreprises situées en Communauté germanophone (hors intérim).

Gestion par l'ADG de 50 postes de travail pour des entreprises situées en Région wallonne hors Communauté germanophone (hors intérim).

14 personnes domiciliées en communauté germanophone ont réalisé un PFI (Plan Formation Insertion) dans une entreprise wallonne et 23 personnes domiciliées en Région wallonne hors Communauté germanophone ont réalisé une IBU (PFI) dans une entreprise germanophone.

33 demandeurs d'emploi de la Communauté germanophone ont suivi une formation dans les centres de formation du Forem, tandis que 29 demandeurs d'emploi wallons ont suivi une formation dans un centre de formation de l'ADG.

c) Collaboration ACTIRIS – VDAB

En 2020, ACTIRIS a reçu 2 998 offres d'emploi. ACTIRIS a mobilisé 27 599 demandeurs d'emploi bruxellois qui ont été invités, testés, préparés et accompagnés.

En 2019, à la suite d'une décision au sein de SYNERJOB, ACTIRIS et le VDAB ont décidé d'échanger toutes les offres d'emploi. Cela s'est concrétisé en 2020. L'intention est également de réaliser un matching automatique entre les demandeurs d'emploi bruxellois et ces offres d'emploi.

Des outils complémentaires tels qu'un outil de traduction, mais aussi de géolocalisation (indication visuelle du lieu d'emploi sur une carte numérique, et indication du temps de trajet domicile/lieu de travail) aideront le demandeur d'emploi (et le conseiller) à franchir deux barrières importantes qu'il rencontre dans sa recherche d'emploi en dehors de Bruxelles.

L'échange complet des offres d'emploi ne signifie pas que les médiateurs du VDAB ne peuvent plus demander l'intervention active d'ACTIRIS. De nouveaux accords et des processus clients ont d'ailleurs été conclus. Des développements informatiques sont encore nécessaires pour automatiser davantage ce processus. Le VDAB a également travaillé sur une nouvelle vision de la médiation concentrique.

ACTIRIS et le VDAB souhaitent axer leur coopération sur la sensibilisation des employeurs au recrutement des demandeurs d'emploi peu qualifiés.

Des projets pilotes/des programmes de formation qui débouchent sur un engagement, tel que réalisé par Aviato, ont montré que les Bruxellois (à la condition d'améliorer leurs compétences linguistiques et techniques) peuvent trouver du travail en Flandre.

Dans ces cas, la motivation du demandeur d'emploi participant est plus élevée car il a une perspective d'emploi.

D'autres formes d'apprentissage sur le lieu de travail montrent également leur potentiel, mais nous constatons que les employeurs ne sont pas encore totalement convaincus.

En outre, les deux partenaires continuent à organiser une campagne de communication annuelle qui se concentre sur un sous-aspect de la mobilité interrégionale. La communication vers les partenaires et en interne est également adaptée afin de toucher un public aussi large que possible. ACTIRIS s'engage à informer et à sensibiliser son personnel afin que la mobilité interrégionale soit considérée comme une solution évidente pour chaque demandeur d'emploi accompagné.

d) Flux automatique des offres d'emploi

Le nombre d'offres échangées automatiquement entre les différents services publics de l'emploi pour l'année 2020 est de **214.439** offres.

e) Formation professionnelle

Voici les chiffres relatifs à la formation professionnelle pour 2020 concernant le nombre de demandeurs d'emploi formés dans les centres de formations du VDAB, de l'ADG, de Bruxelles Formation et du Forem :

	2020
DE ADG vers le Forem	33
DE Bruxelles Formation/ACTIRIS vers le Forem	321
DE VDAB vers Le Forem	131
DE le Forem vers ADG	29
DE le Forem vers Bruxelles Formation	315
DE Bruxelles Formation/ACTIRIS vers VDAB	1528
DE le Forem vers VDAB	21

II. Transfert des compétences

Par le transfert de compétences en matière d'emploi et de formation qu'elle prévoit, la sixième réforme de l'Etat a responsabilisé davantage les entités fédérées, mais surtout elle leur a offert de nouveaux leviers.

Dès 2012, des groupes de travail ont été mis en place au sein de SYNERJOB, afin de travailler de concert sur ces nombreux chantiers. Si, sur un plan méthodologique, les matières sont désormais toutes opérationnalisées au sein des régions, un travail de partage d'informations au sein du groupe de travail portant sur le 'Contrôle du public très éloigné du marché de l'emploi, présentant des problèmes de nature médicale, mentale, psychique ou psychiatrique' (MMPP) s'est poursuivi.

Ainsi, les travaux ont abouti à une proposition pour les bénéficiaires d'allocations d'insertion et de chômage, dont le modèle d'accompagnement comporte 2 étapes :

- Étape 1 : détermination de la distance par rapport au marché de l'emploi et entrée en trajet spécifique ;
- Étape 2 : attribution d'un statut de « non mobilisable » pour les bénéficiaires concernés.

A cet égard, les SPE utilisent désormais l'outil CIF/ICF' (Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé) et disposent aussi d'une procédure de validation des dossiers concernés par le statut « non mobilisable ».

Ces modalités se sont traduites au travers de l'adaptation de l'arrêté royal du 25.11.1991 portant réglementation du chômage. Elles étaient applicables dès le 01.07.2019, avec une période de transition se terminant le 31.03.2020 pour les dossiers encore en cours d'analyse. Les Services publics de l'emploi (SPE) ont alors mis en place les actions nécessaires en vue de l'implémentation de ces nouvelles modalités de prise en charge afin de permettre aux allocataires d'insertion d'élargir leurs droits aux allocations d'insertion sur la base d'un trajet approprié et d'être reconnus comme « non mobilisables » selon les modalités fixées dans la réglementation.

Toutefois, suite aux mesures de confinement liées à la crise sanitaire (Covid-19), un arrêté royal de pouvoirs spéciaux a été approuvé par le Conseil des Ministres, arrêté qui prévoyait que les chômeurs bénéficiant d'un élargissement (cf. supra) dont le droit prenait fin au 31.03.2020 conservaient leurs allocations d'insertion jusqu'au 30.09.2020 inclus. Le droit aux allocations de sauvegarde a alors été postposé au 01.10.2020.

Nonobstant ce qui précède, les SPE se sont rencontrés régulièrement pour s'accorder sur des pratiques homogènes d'identification du statut de « non mobilisable » ainsi que sur une procédure de prise en charge des bénéficiaires concernés en cas de déménagement et donc d'inscription d'un SPE vers un autre, dans le respect de la réglementation portant sur la protection des données (RGPD).

Des échanges d'informations via des flux électroniques et relatives à l'entrée en statut « non mobilisable » ont également été mis en place entre l'ONEM et les SPE.

Si chaque SPE assure le monitoring de ses actions dans le cadre de ce projet, les travaux du groupe de travail portent maintenant sur la mise en place d'un tableau de bord commun. En effet, les SPE se sont engagés à tenir à jour un fichier de monitoring, élaboré en commun, afin de pouvoir éditer un rapport d'activité pour le mois de septembre 2021. Ce reporting comprendra à la fois des données chiffrées, des données de profil des chercheurs d'emploi, un relevé des problématiques rencontrées à l'entrée et, le cas échéant, toujours présentes au moment du renouvellement du statut non mobilisable ...

En ce qui concerne le déménagement d'un demandeur d'emploi (« MMPP » ou « non mobilisable ») d'une Région à l'autre, ACTIRIS a ouvert un dossier partagé pour que chaque SPE puisse déposer les documents nécessaires au bon suivi du dossier (demande de transfert du dossier par le demandeur d'emploi, rapports ICF, etc.). Les formulaires seront transmis dans la langue de la Région d'origine.

III. SYNERJOB et l'Europe

Depuis quelques années déjà, la Commission européenne exige la désignation d'un interlocuteur unique par Etat membre pour une série de dossiers. C'est pourquoi SYNERJOB s'est proposé fin 2013 comme interlocuteur ou « point de contact unique » ou SPOC (Single Point of Contact) pour les dossiers ENPES (European Network of Public Employment Services ou Réseau Européen des Services Publics de l'Emploi), EURES (EUROpean Employment Services) et Garantie Jeunesse. Concrètement, ACTIRIS, le Forem et le VDAB coordonnent chacun un de ces dossiers.

Pour le réseau ReferNet (European network of reference and expertise) du CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle), Bruxelles Formation a dédié un expert avec le soutien financier des autres membres de SYNERJOB.

a) Réseau européen des services publics de l'emploi (ENPES/ European network of Public Employment Services)

En début d'année 2020, le Forem et ACTIRIS ont piloté ensemble un groupe de travail relatifs aux partenariats dans le cadre du programme 2020 du réseau européen des services publics d'emploi. La Commission européenne a mis à disposition un consultant pour accompagner les travaux qui ont dû être réalisés à distance. Un document de recommandations a été rédigé concernant le renforcement des relations entre les SPE et leurs partenaires.

Le groupe de travail SYNERJOB a également suivi le processus législatif qui a débouché sur la prolongation de la Décision relative à l'institution du réseau européen des services publics d'emploi.

Il a également procédé à la validation conjointe par les SPE belges de l'opinion du réseau européen des SPE concernant le renforcement de la « Garantie pour la jeunesse ».

Enfin, les membres concernés de SYNERJOB ont assuré un reporting régulier à leurs homologues européens (via la Commission européenne) sur les mesures mises en place au sein de leur SPE dans le cadre de la pandémie Covid.

Parallèlement à ces activités conjointes, les SPE belges ont répondu séparément, parfois avec concertation préalable, à divers questionnaires émanant du réseau européen des SPE (sur les handicapés 22/07, sur les services basés sur des données probantes 24/07, sur l'intelligence artificielle 31/07). Ils ont également participé à une série de webinaires du réseau (8/09, 24/09) et ont procédé à la collecte de données quantitatives dans le cadre du Benchlearning.

b) EURES (European Employment Service)

EURES est le réseau européen des services de l'emploi. Il a pour but de favoriser la libre circulation des travailleurs dans l'Espace économique européen (EEE - les 27 États membres de l'Union européenne, plus le Royaume-Uni, la Norvège, Liechtenstein et l'Islande) et la Suisse. Ce réseau est régi par le règlement UE 2016/589, ci-dessous appelé le règlement EURES.

Le rôle du groupe de travail SYNERJOB EURES

Le règlement EURES prévoit la désignation d'un Bureau National de Coordination (« National Coordination Office » - NCO) EURES par Etat membre. Il a dès lors fallu trouver pour la Belgique une solution qui respecte les compétences nationales. SYNERJOB a été présenté comme le point de contact unique, et ce sans préjudice des

responsabilités des NCO (National Coordinator Office) des régions et de la communauté germanophone. Le CA de SYNERJOB mandate un des SPE belges pour assurer la coordination du dossier avec ses homologues et assurer la communication avec la Commission européenne.

Depuis lors, le groupe de travail SYNERJOB EURES collabore de manière intensive pour l'implémentation du règlement EURES et la préparation des réunions de coordination du réseau. Le groupe de travail suit également de très près les processus législatifs et la mise en œuvre d'autres règlements qui impliquent le réseau, et s'accorde sur les positions belges à transmettre à la Commission européenne

- Mise en œuvre du règlement EURES

Le règlement prévoit l'ouverture du réseau EURES à d'autres organisations, ce qui nécessite une procédure d'admission. Une procédure applicable à toutes les régions a été mise en œuvre en 2018 au départ des travaux dans le cadre de SYNERJOB. Lors d'une première phase de la procédure d'admission, la FGTB (Fédération générale du travail de Belgique) et la CSC (Confédération des Syndicats Chrétiens) ont été reconnues comme partenaires d'EURES. La procédure a été évaluée, après quoi des corrections et des améliorations ont été nécessaires.

Dans une deuxième phase, la Chambre Officielle de Commerce d'Espagne en Belgique, Luxembourg et Unizo ont été admis dans le réseau en tant que partenaire.

En raison des incertitudes concernant les conséquences possibles pour les membres et partenaires du réseau EURES concernant le règlement (UE) 2018/1724 " Single Digital Gateway ", le groupe de travail SYNERJOB a estimé qu'il n'était pas recommandé de lancer un nouvel appel.

- Mise en place de l'Autorité européenne du travail (« European Labour Authority » -ELA)

L'Agence européenne a officiellement démarré ces travaux en octobre 2019.

Le transfert du Bureau européen de coordination d'EURES de la Commission européenne à l'ELA se fait progressivement et sera pleinement réalisé à partir de 2021. En attendant, le groupe de travail SYNERJOB suit ce processus et veille aux changements qui y sont liés.

- Mise en œuvre du portail numérique unique « L'Europe est à vous » aussi appelé SDG « Single Digital Gateway »

En 2018, a été adopté le Règlement (UE) 2018/1724 du Parlement européen et du Conseil établissant un portail numérique unique pour donner aux citoyens européens accès à des informations, à des procédures et à des services d'assistance et de résolution de problèmes. EURES est repris parmi la liste des services d'assistance et de résolution de problèmes.

C'est pourquoi le groupe de travail EURES Synerjob participe activement à sa mise en œuvre au sein du groupe de travail créé par l'Agence pour la simplification administrative chargée de coordonner l'implémentation du règlement en Belgique

Le groupe de travail SYNERJOB a participé activement et intensément à la création du portail belge pour les services de support et de résolution de problèmes, notamment au développement du formulaire central d'enregistrement.

- Covid19 et activités EURES

Covid19 a évidemment aussi eu un impact sur les activités d'EURES. En particulier, l'offre de services a dû s'adapter rapidement. Davantage de demandes d'information ont dû être traitées, tandis que les activités de médiation ont été moins fréquentes.

Le groupe de travail SYNERJOB et les activités avec le Bureau européen de coordination ont été moins affectés. Les réunions se sont tenues virtuellement et plus fréquemment, ce qui a augmenté la pression sur le groupe de travail SYNERJOB.

c) Garantie pour la Jeunesse (GJ)

Suite à la recommandation du Conseil de l'Union européenne d'avril 2013 pour l'établissement d'une Garantie pour la Jeunesse (GJ), SYNERJOB a été désigné comme point de contact unique 'GJ' pour la Belgique auprès des institutions européennes pour veiller à la mise en place de la recommandation.

Depuis le 30 octobre 2020, une nouvelle recommandation du Conseil de l'Union européenne : « Un pont vers l'emploi - Renforcer la garantie pour la jeunesse » remplace et actualise la recommandation de 2013.

En 2020, SYNERJOB, et son groupe de travail Garantie pour la Jeunesse, ont participé et contribué à différentes demandes, activités et événements à savoir :

Au niveau européen :

- Coordination des réponses belges au questionnaire de consultation ciblée aux coordinateurs nationaux de la Garantie pour la Jeunesse, lancée par la Commission européenne début mars 2020, pour alimenter sa proposition de future recommandation visant à renforcer la Garantie pour la Jeunesse.
- Participation aux réunions virtuelles des coordinateurs nationaux Garantie pour la Jeunesse organisées par la Commission européenne : les 12 et 13 mars 2020 - de manière en partie conjointe avec les Conseillers pour les Affaires européennes (Afepas) du réseau des Services Publics européens de l'Emploi (PES Network) – et le 26 novembre 2020. Ces réunions ont eu pour objectif de faire un point régulier sur les derniers développements nationaux et européens sur la Garantie pour la Jeunesse. Le focus a notamment porté sur la préparation puis l'adoption de la nouvelle recommandation du Conseil de l'Union européenne « Un pont vers l'emploi - Renforcer la garantie pour la jeunesse », ainsi que sur les mesures mise en œuvre par les pays européens en réponse à l'impact socio-économique de la crise de la Covid-19 sur les jeunes.
- En suite de la réunion des coordinateurs nationaux du 26 novembre 2020, coordination des réponses belges au questionnaire de la DG EMPL sur les mesures prises pour atténuer l'impact de la crise Covid-19 sur l'emploi des jeunes.
- Participation à la semaine « Portes Ouvertes » de la DG EMPL qui s'est tenue de manière virtuelle du 30/11 au 4/12/2020 et contribution d'ACTIRIS sous forme de participation à un live-chat sur le coaching dans le cadre de la Garantie pour la Jeunesse.

Au niveau de SYNERJOB :

- Réunion du groupe de travail SYNERJOB sur la Garantie pour la Jeunesse le 20 février 2020 pour faire le point et coordonner les sujets en cours.
- Note d'information et présentation au CA de SYNERJOB du 30 juin 2020 de la proposition de recommandation européenne pour renforcer la Garantie pour la Jeunesse ainsi que du programme de travail révisé du GT Garantie pour la Jeunesse de SYNERJOB.

d) ReferNet

Le dossier ReferNet n'a pas été actif en 2020, aucun opérateur belge n'ayant répondu à l'appel lancé par le Cedefop pour la programmation 2020-2023. Cependant, Bruxelles Formation avec le soutien des membres de SYNERJOB et des administrations des 3 Communautés pour l'enseignement, a décidé de reprendre le mandat de coordination nationale pour la période 2021 -2023. À ce titre, un nouveau dossier de candidature déposé en novembre 2020 a été validé pour un démarrage des activités en 2021.

IV. SYNERJOB et l'AMSEP (Association Mondiale des Services d'Emploi Publics)

SYNERJOB représente la Belgique au sein de l'Association Mondiale des Services Publics d'Emploi. A ce titre, la Présidente de SYNERJOB a participé aux différentes réunions du Conseil d'Administration et du Comité exécutif de l'Association.

Par ailleurs, SYNERJOB a apporté son concours à l'amélioration de la gestion du secrétariat exécutif de l'AMSEP en répondant à différentes questions soulevées par la Secrétaire exécutive en matière de RH, d'informatique et de marchés publics.

Le projet de support à l'autoévaluation des SPE inscrite dans la stratégie à long terme de l'AMSEP a également progressé, en bonne partie grâce à l'appui de membres de SYNERJOB qui y ont dédié des ressources humaines. Le projet pilote « SamPES » (Self Assesment Methodology for PES) a connu sa réunion de démarrage le 13 octobre et des modules de formation ont été réalisés à distance, du 9 octobre au 10 novembre 2020.

Pendant les périodes de confinement généralisé, l'AMSEP a été dans les premières organisations à réaliser une enquête sur les réponses des SPE aux effets de la pandémie. L'association a par ailleurs continué ses activités de manière virtuelle, en organisant des webinaires et en participant à des événements en ligne organisés par d'autres acteurs internationaux, et en particulier l'OCDE, le Cedefop et le BIT. Parmi les événements organisés par l'AMSEP, on peut citer les webinaires suivants :

- Webconférence AMSEP – « Le télétravail, opportunités et risques pour nos organisations et le marché du travail de demain », 28.09.2020
- Webconférence OECD-WAPES – “L'avenir des agences locales d'emploi”, 22.10.2020
- Webconférence WAPES – BA (Bundesagentur für Arbeit, Allemagne) – « L'immigration de main-d'œuvre qualifiée, nouveau défi pour les Services Publics d'Emploi », 20.11.2020
- Webconférence AMSEP – PES “Réaction à la pandémie de COVID19, résultats de l'enquête WAPES”, 29.06.2020.

V. Thématiques transversales

Certains groupes de travail traitent de sujets qui sont transversaux à plusieurs thématiques ou de sujets plus généraux. Voici quelques exemples de ces groupes :

a) ROME v3/Competent

Le groupe de travail ROME/Competent a l'objectif d'opérationnaliser un matching automatique en utilisant les compétences basées sur la même taxonomie, et ce pour l'ensemble du marché du travail belge.

Cette décision est stratégiquement très importante car elle permet l'échange de données sur base des mêmes 'standards'. Ce qui à son tour facilite et renforce la mobilité interrégionale.

Grace à l'investissement les dernières années dans la migration des services et des systèmes informatiques existants chez les partenaires du SYNERJOB vers cette nouvelle réalité opérationnelle, on a réalisé des progrès significatifs.

Cela a été renforcé par la collaboration avec autre groupe de travail SYNERJOB pour améliorer la transparence et l'harmonisation concernant les codifications liées aux offres métiers.

Voici un bref résumé de l'état des lieux réalisé en 2020 :

ACTIRIS

Début 2020, ACTIRIS a mis en production une nouvelle plateforme à destination des employeurs et des collaborateurs pour l'encodage des offres d'emploi reprenant la notion de compétences (suivant le référentiel competent).

Au même moment, le matching entre les compétences (référentiel competent) des chercheurs d'emploi et des offres d'emploi a été mis en production permettant aux employeurs de voir directement les chercheurs d'emploi correspondant aux compétences encodées dans les offres d'emploi d'une part et aux chercheurs d'emploi de voir les offres d'emploi correspondant à leurs compétences d'autre part.

Le Forem

Les travaux de développement d'un service permettant aux employeurs de déposer des offres d'emploi en ROME V3/COMPETENT ont été continués et devrait aboutir en décembre 2021.

En parallèle des travaux ont été menés pour acquérir et mettre en place la solution de matching automatique ELISE et devrait aboutir en décembre 2021.

ADG

Depuis 2009, ADG dispose d'un portail sur lequel les employeurs peuvent entrer leurs offres d'emploi. Ces offres peuvent être consultées sur le site de l'ADG.

Un portail pour les demandeurs d'emploi devrait démarrer en octobre 2021, où ils pourront s'inscrire en tant que demandeurs d'emploi et publier leur profil. Les employeurs inscrits peuvent ensuite rechercher des candidats dans leur portail.

Cet été, une nouvelle codification des métiers sera introduite, compatible avec Competent v2 (resp. les profils métiers). L'utilisation de toutes les compétences sera la prochaine étape.

b) Licenciements collectifs

Des collaborations interrégionales sont mises en place lorsque des travailleurs domiciliés dans d'autres régions sont concernés par un licenciement collectif, une restructuration ou une fermeture d'entreprise. L'accord de coopération du 24 février 2005 prévoit un plan d'urgence sociale de reclassement des travailleurs victimes d'un licenciement collectif. Il s'applique automatiquement si :

- Plus de 250 travailleurs sont licenciés dans une région ;
- Au moins 50 de ces travailleurs sont domiciliés dans une autre région.

Une cellule de crise encadre alors la mise en œuvre du plan : elle coordonne les interventions des services publics concernés et définit le plan d'urgence sociale. Elle est présidée par le Ministre de l'Emploi de la Région où se situe le siège d'activité le plus touché par les licenciements.

Pour 2020, les dossiers qui ont fait l'Object de coopération interrégionale et qui ont été abordés par le groupe de travail de Synerjob sont : Brussels Airlines, Lagardère Retail Travel Belgium, Ryanair, Autogrill et aussi la faillite de Swissport.

Un protocole d'accord conclu entre la région flamande, la région wallonne, la communauté germanophone, la région de Bruxelles-capitale et l'état fédéral est entré en vigueur au 1er janvier 2016 afin de définir les modalités d'application des matières :

- Cartes de réduction restructuration – avantages employeurs ;
- Remboursement des frais d'outplacement ;
- Chèques outplacement.

C'est la région de l'unité d'établissement de l'employeur qui détermine la compétence.

En 2018, ce protocole est modifié afin d'intégrer les modifications de l'AR du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations. Outre les trois matières précédemment citées, le protocole intègre les modalités d'application relatives à l'approbation de l'offre d'outplacement pour les licenciements collectifs annoncés après le 31 décembre 2017. Ce protocole a été signé début 2019.

c) Place du numérique dans la formation

1) Les résultats attendus pour l'événement Digital Synergy de mars 2020 ont largement été atteints dans un contexte particulier dû à la crise sanitaire. Les chiffres obtenus par les différentes organisations prouvent un engouement croissant des acteurs pédagogiques mais aussi administratifs pour le numérique qui a été au centre de leurs préoccupations professionnelles et personnelles.

Le webinaire sur le numérique dans sa vie professionnelle et privée (Fr- français et NL-néerlandais) a eu un véritable succès :

	Live (19 mars 2020)	Différé (25 mai 2020)	Total
Webinaire NL	452	91	543
Webinaire FR	201	47	248

Pour le premier trimestre 2020, un espace sur le site internet de SYNERJOB.be a été inauguré le 19 mars 2020, il contient un “buffet” comportant les replays des webinaires, 11 fiches pédagogiques (en Fr et NL) ainsi que 22 capsules vidéos pédagogiques sous-titrées (en Fr ou NL).

Période	Pages view	Visites
18/3/20 - 27/5/20	5312	3601
18/3/20 - 25/3/20 (première semaine)	3244	2093
18/5/20 - 27/5/20 (rappel après 2 mois)	791	514

Après le webinaire, Bruxelles Formation a enchaîné en proposant un atelier participatif regroupant 52 personnes venant du Forem et de Bruxelles Formation. La thématique abordée a concerné la littératie numérique (La littératie numérique s'apprécie comme la capacité d'un individu à participer à une société qui utilise les technologies de communication numériques dans tous ses domaines d'activité.) Au VDAB, les diverses ressources numériques de l'événement sont consultées et exploitées individuellement et au sein de groupes de travail institutionnels

Afin de pérenniser ce premier succès et dans le but de continuer ces actions de mutualisation de bonnes pratiques et de partage de ressources, le GT a souhaité s'inscrire dans une dynamique suscitant les interactions entre le VDAB, le Forem et Bruxelles Formation avec l'appui d'ACTIRIS et l'ADG.

2) Dans cette logique, un événement nommé Digital Synergy 2 a eu lieu le 10 décembre 2020 et s'est décliné par la mise en place de 2 webinaires bilingues en français et en néerlandais avec l'opportunité de bénéficier des riches témoignages de nombreux partenaires et experts d'institutions sur leurs nouvelles pratiques dues au contexte de la pandémie : Acta, Agoria, Cefora, Horeca Forma, Vormetal.

556 inscrits aux 2 webinaires (208 au NL et 348 au Fr) avec une participation directe de 398 personnes et 114 ont vu le Replay pour les 2 événements soit 92% à avoir vu les webinaires Digital Synergy 2.

Durant ces webinaires un “call to action” (appel à cliquer) vers la page Digital Synergy du site SYNERJOB a été mis en place. Cette page présentait : 11 fiches PDF sur les pratiques pédagogiques et le numérique, 31 vidéos et 1 podcast mettant en avant des formateurs et formatrices des 3 institutions prônant la valeur ajoutée du numérique dans la formation.

3) Par ailleurs, une enquête auprès du personnel pédagogique a été respectivement lancée dans les 3 organismes en octobre 2020. Elle concerne l'intronisation ou l'usage du numérique post-confinement ainsi que les avantages et inconvénients constatés par tous les acteurs pédagogiques et les stagiaires.

Une synthèse de toutes ces enquêtes sera proposée en 2021 sur la page Digital Synergy ainsi qu'une présentation de l'ensemble des ressources numériques et analogiques capitalisées. Un moteur de recherche aidera le visiteur à trouver les ressources basées sur ses besoins.

d) Anticiper les besoins en compétences

L'objectif de ce groupe était de partager les expériences entre SPE et d'identifier les bonnes pratiques d'analyse afin d'anticiper l'évolution des services rendus par le SPE.

En 2019, les membres ont échangé au sujet des bonnes pratiques en termes méthodologiques et des observations générales déduites de ces travaux.

Le Forem comme view-brussels (ACTIRIS) ont revu en 2020 la manière de faire de la prospective de manière élargie mais les effets de la crise sanitaire sur le marché du travail ont invité les membres du groupe à postposer la poursuite de ce partage d'expériences et de méthodes.

Fin 2019, avec le démarrage de 'view.brussels', ACTIRIS a ainsi entamé une réflexion pour redéployer la prospective pour développer un nouvel axe de travail traitant de la question des transitions et parcours professionnels. Cette réflexion vise la mise en place d'une démarche pérenne en matière de veille et de prospective pour les cinq années à venir.

Elle vise à développer une méthodologie solide en matière de détermination des besoins en formation et en emploi avec un horizon temporel de 3 à 5 ans, ainsi que de construire un outil de prospective capable d'anticiper les futurs possibles à un horizon de 10 ans et plus, tantôt de manière transversale, tantôt en ciblant une filière d'activité, un secteur ou un métier. Les diagnostics qui seront établis doivent permettre de formuler des recommandations (en procédant si nécessaire à une consultation des parties prenantes concernées), notamment pour adapter l'offre de formation au regard des opportunités d'emploi qui se dessinent et de la transformation des métiers et des compétences.

Pour le Forem, les défis sont semblables et fin 2020, début 2021, une adaptation de la méthode d'anticipation est en cours. Le gouvernement wallon ayant confié récemment au Forem la coordination de la plateforme "Wallonie Compétences d'Avenir", l'analyse des besoins devra reposer sur une analyse des métiers/compétences requis pour activer les leviers nécessaires aux entreprises afin de répondre aux nombreux défis, dont celui de la transition énergétique (peu présente dans les exercices précédents). La méthode accordera donc plus d'importance aux chaînes de valeurs, tout en préservant l'analyse par domaines d'activités stratégiques, permettant de mieux rendre compte de la transversalité d'une série de problématiques dans l'anticipation des besoins.

L'ADG compte tenu de l'état des ressources propres montre l'intérêt d'être tenu au courant de ces démarches.

e) Analyser l'impact de la digitalisation sur les formations tertiaires

L'impact de la numérisation sur les formations tertiaires étant un des sujets du rolling agenda retenus par les partenaires SYNERJOB, un groupe de travail piloté par l'ADG et constitué par des représentants de Bruxelles Formation et Le Forem avait été mis en place afin d'analyser l'impact de la digitalisation sur les formations tertiaires.

Tout d'abord, l'objectif du groupe de travail était de préciser l'étendu du travail autour du thème. En effet, nombreux étaient les approches identifiées : impact de la numérisation sur le contenu ou encore les méthodes pédagogiques, sur la formation des formateurs, sur l'investissement, sur la transmission des compétences, sur l'aménagement de l'espace de formation, sur le profil du formateur ? Un intérêt commun a finalement été trouvé dans l'étude de la définition du profil des formateurs ainsi que de leur accompagnement dans le changement dans le cadre de la numérisation.

Après avoir réuni de premiers éléments sur la question, les résultats de recherche ont été consolidés et de multiples dimensions et instruments d'accompagnement ont pu être recueillis (par ex. guidance continue en interne, conférences, formation continue externe, auto-évaluation et auto-formation). Quant au profil des formateurs du numérique, différentes visions sur son rôle, sa mission et les critères impactant la définition du profil recherché ont été retenus. De plus, des échanges best practices avec des experts de Bruxelles Formation ont eu lieu ce qui a finalement permis la rédaction des recommandations concernant le profil du formateur et l'accompagnement des formateurs dans le cadre de la numérisation (par ex. l'importance de la veille technologique, le support des formateurs et le rôle du médiateur numérique, la nécessité d'une culture numérique de la part des formateurs, le positionnement des formateurs quant à leurs connaissances numériques ou encore le rôle du formateur en tant que facilitateur d'apprentissage).

f) Développer et/ou partager les tests de compétences en ligne

En 2020, les membres de ce groupe ont réalisé, via le dépôt d'une note décisionnelle, un premier inventaire (non-exhaustif) des tests de compétences en ligne et établi une proposition des actions à suivre dans le cadre de projets de mutualisation de ces tests.

Parallèlement, ils ont pu mettre en évidence les difficultés pour rassembler les informations utiles du fait de l'inexistence d'une centralisation de ces données au sein des organismes participants.

A ce stade, 7 tests de compétences en ligne rentrant dans le périmètre du chantier (tests numériques et mutualisables). Parmi lesquels, 4 sont actuellement partagés entre au moins deux organismes, dont deux via une convention. Pour le reste, il s'agit de phases expérimentales mais cadrées par un projet de convention ou encore de projets devant démarrer mais anticipativement consacrés par une lettre d'engagement.

Considérant ces différentes expériences partenariales comme les 'best practices' en cours sur cette thématique, il a été convenu qu'une procédure de mutualisation simplifiée et partagée serait produite ainsi que la finalisation de la cartographie complète ; dès lors, notamment, que la centralisation de l'information sur tous les tests existants serait réalisée.

g) Identifier les compétences transversales, dont les compétences digitales

L'objectif du projet était d'identifier un langage commun quant aux compétences transversales, en ce compris les compétences numériques.

Le groupe a étudié et comparé différents modèles relatifs aux compétences transversales utilisés au sein de ses organisations et en dehors.

Sur la base de cette étude, le groupe a établi que ces modèles, malgré leurs différences, peuvent être ramenés aux mêmes concepts. Toutefois, en fonction de l'objectif et du groupe cible visé, les modèles sont utilisés de manière spécifique.

Chaque organisation dispose de son propre cadre de travail. Le groupe de travail ne considère pas qu'il soit souhaitable de développer un nouveau cadre supplémentaire. Le groupe de travail propose que :

- Étant donné qu'il existe déjà une collaboration relative à la base de données Competent ;
- Et étant donné que le VDAB a développé un cadre pour les compétences transversales en fonction de la nouvelle version de Competent 2.0

en ce qui concerne l'échange de données, ils utiliseront ce cadre qui fait partie de la nouvelle base de données Competent 2.0. De plus, les organisations mettront tout en œuvre pour permettre et soutenir la migration de Competent 1.0 vers Competent 2.0.

Une méthodologie semblable a été suivie pour les compétences numériques. Il s'est avéré que toutes les organisations considèrent Digcomp comme une base solide et que le VDAB, le Forem ainsi que Bruxelles Formation utilisent déjà Digcomp pour des actions dans le domaine des compétences numériques. Digcomp est donc considéré comme la référence en matière de compétences numériques.

Une note décisionnelle a été soumise au CA et approuvée le 23/11/2020.

Annexes

Adresses

Adresses des membres institutionnels de SYNERJOB au 31/12/2020 :

ARBEITSAMT DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT (ADG)

Institution de droit public catégorie B

Siège social à 4780-SAINT-VITH, Vennbahnstrasse 4/2

Représenté par Robert NELLES, Administrateur délégué, jusqu'au 31 octobre 2020.

Représenté par Christiane LENTZ, Administratrice déléguée faisant fonction pour la période du 1^{er} novembre 2020 au 31 décembre 2020.

BRUXELLES FORMATION

Institution de droit public catégorie B

Siège social à 1180-BRUXELLES, rue de Stalle, 67

Représenté par Olivia P'TITO, Directrice générale.

OFFICE REGIONAL BRUXELLOIS DE L'EMPLOI (ACTIRIS)

Institution de droit public catégorie B

Siège social à 1210-BRUXELLES, boulevard de l'Astronomie 14

Représenté par Grégor CHAPELLE, Directeur-général

Et Caroline MANCEL, Directrice générale adjointe

OFFICE WALLON DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI (Le Forem)

Institution de droit public catégorie B

Siège social à 6000-CHARLEROI, boulevard Tirou 104

Représenté par Marie-Kristine VANBOCKESTAL, Administratrice générale.

VLAAMSE DIENST VOOR ARBEIDSBEMIDDELING EN BEROEPSOPLEIDING (VDAB)

Extern Verzelfstandigd Agentschap met rechtspersoonlijkheid (agence autonomisée externe dotée d'une personnalité juridique)

Siège social à 1000-BRUXELLES, boulevard de l'Empereur, 11

Représenté par Wim ADRIAENS, Administrateur délégué.

Adresse de la Présidence et du Secrétariat permanent de SYNERJOB :

Asbl SYNERJOB c/o Le Forem

Boulevard Tirou 104

6000 CHARLEROI

olivia.vanmoerrichard@forem.be

Site internet de l'asbl SYNERJOB :

www.SYNERJOB.be

Membres du Conseil d'administration de SYNERJOB au 31/12/2020

Le Forem	représenté par Marie-Kristine VANBOCKESTAL
VDAB	représenté par Wim ADRIAENS
ACTIRIS	représenté par Grégor CHAPELLE et Caroline MANCEL
ADG	représenté par Robert NELLES jusqu'au 31 octobre 2020 et représenté par Christiane LENTZ, pour la période du 1 ^{er} novembre 2020 au 31 décembre 2020
BRUXELLES FORMATION	représenté par Olivia P'TITO

Mandats

Marie-Kristine VANBOCKESTAL, Présidente
Wim ADRIAENS, Vice-Président
Grégor CHAPELLE, Secrétaire
Robert NELLES, Trésorier jusqu'au 31 octobre 2020 et Christiane LENTZ, pour la période du 1^{er} novembre 2020
au 31 décembre 2020
Olivia P'TITO, Vérificatrice aux comptes
Caroline MANCEL, Vérificatrice aux comptes

Dates des séances en 2020

Conseil d'administration

22 janvier 2020
30 avril 2020
30 juin 2020
24 septembre 2020
23 novembre 2020

Assemblée générale

30 juin 2020