



Rapport Annuel 2022

Table des matières

| | |
|--|----|
| Avant-propos | 3 |
| Le cadre | 5 |
| Le 24 février 2005 : signature d'un accord de coopération interrégionale | 5 |
| Le 3 juillet 2007 : création de l'asbl SYNERJOB | 5 |
| Missions | 5 |
| "Rolling Agenda" | 6 |
| Les grandes thématiques traitées | 7 |
| I. Mobilité interrégionale | 7 |
| a) Collaboration Forem - VDAB | 7 |
| b) Collaboration Forem - ADG | 7 |
| c) Collaboration ACTIRIS - VDAB | 8 |
| d) Flux automatique des offres d'emploi | 9 |
| e) Formation professionnelle | 9 |
| II. Transfert des compétences | 9 |
| III. SYNERJOB et l'Europe | 11 |
| a) Réseau européen des services publics de l'emploi (ENPES / European network of Public Employment Services) | 11 |
| b) EURES (European Employment Service) | 11 |
| c) Garantie pour la Jeunesse (GJ) | 12 |
| d) ReferNet | 13 |
| IV. SYNERJOB et l'AMSEP (Association Mondiale des Services d'Emploi Publics) | 14 |
| V. Thématiques transversales | 14 |
| a) ROME v3/Competent | 14 |
| b) Groupe de travail mobilité interrégionale | 15 |
| c) Licenciements collectifs | 15 |
| d) Compte individuel de formation | 16 |
| Annexes | 17 |
| Adresses | 17 |
| Membres du Conseil d'administration de SYNERJOB au 31/12/2022 | 18 |
| Mandats | 18 |
| Date des séances en 2022 | 18 |

Avant-propos

2022 a été une année mouvementée pour le marché de l'emploi belge. Alors que les répercussions de la crise Corona se faisaient encore sentir, l'invasion de l'Ukraine par la Russie au début de l'année 2022 provoquait un nouveau choc. Les personnes ayant fui l'Ukraine cherchaient également refuge dans notre pays, tandis que la crise énergétique et l'inflation engendraient des grandes incertitudes au sein des ménages et des entreprises. Les conséquences se sont également clairement reflétées dans les chiffres du marché de l'emploi, y compris dans la confiance des entreprises et les prévisions de recrutement. Malgré ces incertitudes, les tensions sur le marché de l'emploi sont restées historiquement élevées. Dans toutes les régions, les employeurs éprouvent de grandes difficultés à trouver les travailleurs dont ils ont besoin pour mener à bien leurs activités. Le nombre de postes vacants non pourvus reste très élevé.

L'accord de gouvernement fédéral fait de l'augmentation du taux d'emploi à 80 % un objectif commun. Pour atteindre cet objectif, plus de 500 000 personnes supplémentaires devront être mises au travail. À cette fin, il est plus important que les services publics de l'emploi atteignent toutes les personnes en âge de travailler. Nous voulons également soutenir autant que possible les personnes inactives et les autres groupes vulnérables, tels que les demandeurs d'emploi de longue durée, dans leur (ré)intégration sur le marché de l'emploi.

Pour relever ces défis communs, VDAB, Actiris, Bruxelles Formation, Forem et ADG unissent leurs forces, depuis 2007, au sein de l'asbl SYNERJOB. Au cours de l'année écoulée, nous avons collaboré de manière intensive sur différents thèmes, tels que la promotion de la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi, la promotion des positions communes des partenaires de SYNERJOB dans diverses instances de consultation, et la collaboration en matière de digitalisation.

Ainsi, la coopération entre la Flandre et Bruxelles a reçu un coup de pouce supplémentaire grâce à l'accord de coopération visant à mieux aligner les politiques de l'emploi et de la formation des deux régions. Une plus grande mobilité des demandeurs d'emploi entre les régions en est un élément central. Cet accord de coopération a été traduit par les conseils d'administration d'Actiris et du VDAB en un accord de collaboration avec des objectifs concrets (et mesurables) qui seront mis en œuvre par le biais d'un plan d'action annuel en 2023.

De leur côté, la Flandre et la Wallonie se sont attelées à la conclusion d'un accord de coopération qui vise à promouvoir davantage la mobilité des demandeurs d'emploi entre les deux régions. Les services publics de l'emploi, VDAB et Forem, sont également impliqués dans ce processus.

Par ailleurs, SYNERJOB a assumé la présidence de la plate-forme interfédérale qui vise à promouvoir, par une application asymétrique des dispositions fédérales, la satisfaction des postes vacants pour les métiers en pénurie et la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi. Les partenaires de SYNERJOB s'entendent également sur les positions prises par les régions au sein du Comité de gestion de l'ONEM ou du Collège des Fonctionnaires Dirigeants. Au niveau international, y compris au sein des instances dirigeantes du réseau européen des services publics d'emploi ou de l'AMSEP, nous unissons nos forces et parlons d'une seule voix. Tout au long de l'année 2022, SYNERJOB a continué à soutenir l'AMSEP en participant aux différentes réunions et en hébergeant son Secrétariat Exécutif.

Une digitalisation approfondie et un échange d'informations entre les différents partenaires restent des moyens importants pour atteindre nos objectifs. Ainsi, les services de l'emploi membres de SYNERJOB s'engagent à échanger les offres d'emploi (métiers en pénuries), à gérer conjointement la nomenclature Competent et à l'intégrer dans les systèmes informatiques.

Ce rapport annuel met l'accent sur ces résultats et sur d'autres résultats obtenus par SYNERJOB en 2022 grâce à la collaboration et à la concertation entre les membres représentés. Nous démontrons ainsi notre réactivité dans un marché de l'emploi en constante évolution et nous contribuons, en unissant nos forces, à un marché de l'emploi résilient et tourné vers l'avenir.



Wim Adriaens
Président SYNERJOB



Marie-Kristine Vanbockestael
Vice-présidente 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, Forem et VDAB collaborent étroitement avec pour objectif d'insérer sur le marché de l'emploi autant de demandeurs/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 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, Forem et 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.

Depuis le 1er juillet 2022, le VDAB a succédé au Forem à la Présidence de l'asbl.

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, le réseau européen des Services Publics d'Emploi (ENPES) et Refernet;
- 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 2022:

- Conseil d'administration du 03-02-2022: «Elaboration d'un cadre pour la stratégie d'outsourcing» présentée par VDAB;
- Conseil d'administration du 16-06-2022: «Réforme de l'accompagnement» présentée par Forem.
- Conseil d'administration du 22-11-2022: «Plan d'action pour l'inclusion et l'autonomie numérique des stagiaires» présentée par Bruxelles Formation

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 actifs en 2022.

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 VDAB et ACTIRIS, entre VDAB et Forem, et entre Forem et 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 Forem - VDAB

Le Forem collabore depuis 2008 activement avec VDAB pour rencontrer les besoins de main d'œuvre de la part des entreprises flamandes par une gestion active des offres d'emploi flamandes. Le Forem organise également des actions spécifiques visant d'une part à informer les demandeurs d'emploi wallons sur les opportunités d'emploi en Flandre et d'autre part à soutenir et préparer leur candidature.

Quelques résultats en 2022

Des conseillers spécialisés du Forem ont géré et envoyé 3 184 offres d'emploi d'entreprises flamandes à 27 682 demandeurs d'emploi wallons.

180 demandeurs d'emploi wallons ont suivi une formation professionnelle (PFI/ Plan Formation Insertion) au sein d'une entreprise flamande.

b) Collaboration Forem - ADG

L'ADG et Forem entretiennent une collaboration de longue date, afin de promouvoir la mobilité interrégionale, notamment en matière de formation professionnelle et de gestion d'offres d'emploi.

Ainsi, en 2022, Forem a géré 340 offres de postes de travail pour des entreprises situées en Communauté germanophone (hors intérim) et l'ADG a géré 73 offres de postes de travail pour des entreprises situées en Région wallonne hors Communauté germanophone (hors intérim).

10 personnes domiciliées en communauté germanophone ont réalisé un PFI (Plan Formation Insertion) dans une entreprise wallonne et 28 personnes domiciliées en Région wallonne hors Communauté germanophone ont réalisé une IBU (PFI) dans une entreprise germanophone.

54 demandeurs d'emploi de la Communauté germanophone ont suivi une formation dans les centres de formation du Forem, tandis que 8 demandeurs d'emploi wallons ont suivi une formation dans un centre de formation de l'ADG.

c) Collaboration ACTIRIS - VDAB

Un (nouvel) accord de coopération entre la Flandre et Bruxelles a été conclu le 24/6/2021. Il confirme la coopération existante, qui s'est intensifiée depuis 2016, et formule également de nouvelles ambitions. L'accent est mis sur deux objectifs centraux : le renforcement des compétences des demandeurs d'emploi bruxellois et de la mobilité interrégionale. Dans le courant de l'année 2022, cet accord a été concrétisé sous la forme d'un accord de coopération et d'un plan d'action, qui seront mis en œuvre à partir de 2023.

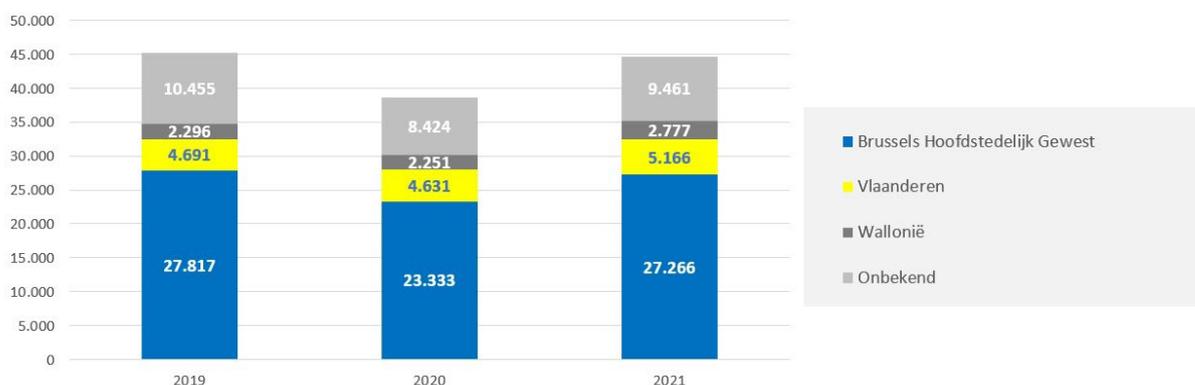
Une première analyse conjointe du marché du travail a déjà été réalisée par les services d'études du VDAB et d'Actiris. Elle permet de mieux suivre l'évolution du marché du travail bruxellois et flamand et les flux de navetteurs. Fin 2022, certaines analyses étaient encore en cours, notamment dans le cadre du programme flamand VIONA.

Depuis septembre 2021, ACTIRIS reçoit toutes les offres d'emploi que les employeurs ont communiquées directement au VDAB, à l'exception des partenaires commerciaux avec lesquels ACTIRIS a conclu des accords. Ces offres d'emploi sont publiées sans délai sur le site web.

Des indicateurs stratégiques ont été adoptés, également en 2021, afin de mieux suivre les résultats des actions visant à promouvoir la mobilité interrégionale. Ils ont fourni des informations et des chiffres intéressants. Voici les chiffres globaux.



Évolution des sorties vers l'emploi* des demandeurs d'emploi non actifs bruxellois, 2019 - 2021



* Action d'une durée minimale de 28 jours

Bron : Actiris, berekeningen view.brussels

De plus, les deux partenaires continuent d'organiser une campagne de communication annuelle axée sur un volet de la mobilité interrégionale. Cette campagne vise à la fois les employeurs et les demandeurs d'emploi. La communication vers les partenaires et la communication interne sont également alignées sur cette campagne afin d'atteindre le public le plus large possible.

ACTIRIS s'engage à informer et à sensibiliser ses collaborateurs (et ceux de ses partenaires) afin que la mobilité interrégionale soit perçue comme une solution évidente pour tout demandeur d'emploi accompagné. Des journées d'information "Travailler en dehors de Bruxelles" sont organisées chaque année pour les demandeurs d'emploi et les conseillers. Une formation interne sur la mobilité interrégionale a également été créée pour les conseillers ACTIRIS qui ont pu la suivre depuis 2022.

D'autres formes de collaborations sont explorées et développées : sensibilisation des employeurs au recrutement facilement accessible, collaboration avec les employeurs sous la forme de formations axées sur l'emploi et de projets sur mesure, comme à Aviato. La motivation des demandeurs d'emploi participants est plus grande parce qu'ils ont une perspective d'emploi.

d) Flux automatique des offres d'emploi

De janvier à septembre 2022, Forem a transmis automatiquement 22.775 offres d'emploi au VDAB et 23.731 à Actiris. Au cours de la même période, Forem a reçu 91 521 offres d'emploi du VDAB et 13 122 d'Actiris. En raison d'un changement dans les systèmes du Forem, l'échange automatique d'offres d'emploi entre Forem et les autres services de l'emploi a été interrompu.

e) Formation professionnelle

Voici les chiffres relatifs à la formation professionnelle pour 2022 concernant le nombre de demandeurs d'emploi formés dans les centres de formation de l'ADG, de Bruxelles Formation, du Forem et du VDAB :

| | 2022 |
|---|-------|
| DE ADG vers Forem | 54 |
| DE Bruxelles Formation/ACTIRIS vers Forem | 338 |
| DE VDAB vers Forem | 129 |
| DE Forem vers ADG | 8 |
| DE Forem vers Bruxelles Formation | 344 |
| DE Bruxelles Formation/ACTIRIS vers VDAB | 1.202 |
| DE Forem vers VDAB | 61 |

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. L'on peut néanmoins considérer qu'à ce jour, l'exécution de cette matière est dorénavant opérationnelle au sein des SPE.

Pour rappel, les travaux ont ainsi abouti à une proposition pour les bénéficiaires d'allocations d'insertion et de chômage, comportant 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 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, applicables dès le 01.07.2019, se sont également traduites au travers de l'adaptation de l'arrêté royal du 25.11.1991 portant réglementation du chômage. Les Services publics de l'emploi (SPE) ont alors mis en place les actions nécessaires en vue de leur implémentation, 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. Des échanges d'informations via des flux électroniques et relatives à l'entrée en statut « non mobilisable » ont alors 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 ont porté depuis sur la mise en place d'un tableau de bord commun. Un premier rapport d'exécution a été présenté au niveau de SYNERJOB, avec pour principaux résultats :

Profil du public cible :

- Age : majoritairement au-delà de 40 ans et entre 25 et 40 ans
- Genre : répartition +/- égale hommes/femmes
- Qualification faible : niveau inférieur à l'enseignement secondaire supérieur
- Durée d'inoccupation : 5 ans et +
- Type d'allocations : principalement des allocataires d'insertion avec peu ou pas d'expérience professionnelle
- Problématiques : combinaison de difficultés de type psycho-médicosocial.

Constats :

- Reconnaissance à double tranchant : permet enfin au public cible de se sentir reconnu dans ses difficultés, mais est source de stress (réévaluation tous les 24 mois) et l'appellation est stigmatisante
- Impacts de la crise sanitaire : accroissement de la détresse d'un public déjà fragilisé
- Pour une partie du public, un long suivi psychiatrique et/ou psychothérapeutique est mené sans évolution favorable de la capacité de travail. Besoin d'un accompagnement intense pour la stabilisation au niveau psychologique et social
- Très peu voire pas de possibilité d'intégration sur le marché de travail (à long terme)

Conclusions et perspectives :

- Un statut définitif pour ceux qui, malgré un accompagnement pluridisciplinaire, n'ont pas la capacité de rejoindre le marché de l'emploi, et pour qui le SPE est amené à renouveler le statut de 24 mois en 24 mois
- Une allocation versée par un autre organisme que l'Onem ne serait-elle pas plus appropriée ?
- Le SPE est-il l'organisme adéquat pour gérer ces parcours qui nécessitent presque exclusivement d'actions de type psychosocial ?
- L'accès aux allocations de sauvegarde en Phase 2 peut-il être automatisé ? (Lorsque le SPE reconnaît un allocataire à nouveau disponible sur le marché de l'emploi) **NB** : le point a été présenté au Collège des Fonctionnaires Dirigeants et devrait se concrétiser à la fin du premier semestre 2023

La prise en charge de ce public, telle que définie dans l'arrêté royal du 25.11.1991 portant réglementation du chômage, devait être également analysée ultérieurement au niveau fédéral et notamment pour envisager, le cas échéant, la mise en place de modalités spécifiques pour des personnes qui, parmi ce public très éloigné, pourraient restées plus longtemps, voire de manière permanente, dans ce statut de non mobilisable.

Les résultats du rapport réalisé par les 4 SPE ont déjà démontré que ces situations se présentaient déjà. Il revient maintenant à SYNERJOB de sensibiliser le Ministre de l'emploi fédéral pour relancer de nouveaux travaux visant à rencontrer les situations particulières décrites ci-avant.

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, Forem et 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 2022, les membres de Synerjob concernés ont participé aux derniers monitorings européens sur les actions menées par les SPE dans le contexte de la crise sanitaire Covid. Ces monitorings ont été substitués par un suivi des implications pour les SPE de l'arrivée de ressortissants ukrainiens dans les différents Etats membres de l'UE.

Pendant 30 mois, les réunions du réseau se sont tenues de manière virtuelle, dont plusieurs réunions extraordinaires. L'événement annuel "Stakeholders conference" (sur le thème des pénuries de main-d'oeuvre en 2022) s'est également tenu exclusivement en ligne. Le premier Conseil d'administration en présentiel post-Covid ("PES Board") a eu lieu à Lille les 23 et 24 juin 2022.

En ce qui concerne le Benchlearning européen, la méthodologie de l'évaluation in situ a été adaptée au format virtuel, format qui s'est révélé très satisfaisant et qui a été appliqué aux dernières évaluations de l'année 2022, dont celle d'Actiris et du Forem.

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 le Bureau européen de coordination.

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 au Bureau européen de coordination.

- 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.

Après avoir affiné la procédure d'admission, un nouvel appel a été lancé en 2021. Deux nouveaux partenaires ont été admis dans le réseau. Les deux partenaires se concentrent sur la fourniture d'informations. Il s'agit de Jint asbl et Jacqglobal.

- 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 est pleinement réalisé depuis 2021. Le groupe de travail SYNERJOB suit ce processus et veille aux changements qui y sont liés.

En 2022, ELA a mis l'accent sur le secteur des transports. Le NCO VDAB et le NCO Actiris ont contribué au Séminaire belge d'ELA pour le secteur des transports.

- Lancement du groupe de projet "Data Process Agreement" / « Accord sur le traitement des données ».

Depuis longtemps, SYNERJOB pose des questions sur le contrôle et les sanctions en cas d'utilisation abusive ou impropre des données de CV transférées au portail EURES. Nous nous réjouissons donc qu'une initiative soit enfin prise à ce sujet. Néanmoins, nous sommes préoccupés par le fait que l'ELA souhaite transférer les tâches de contrôle et de sanction aux NCO respectifs. C'est pourquoi un groupe de projet composé de juristes, de DPO ("Data Protection Officers" / délégués à la protection des données) et d'experts en données ouvertes des différents SPE belges a été mis en place.

Après l'enquête de 2021, une consultation bilatérale a eu lieu entre ELA et VDAB sur ce sujet. ELA n'a pris aucune nouvelle initiative susceptible d'être soumise au groupe de projet "Data Process Agreement".

Réservoir de talents européen

SYNERJOB n'a pas vu de plus-value au Réservoir de talents européen Pilote qui se concentre sur les Ukrainiens bénéficiant d'une protection temporaire en Europe.

Nous avons informé les représentants belges du Réseau européen des migrations de notre intérêt pour le Réservoir de talents européen

Nous suivons de près l'initiative législative de la DG Home et sommes mandatés pour participer au groupe de travail 'Réservoir de talents européen'.

c) Garantie pour la Jeunesse (GJ)

En 2022, plusieurs activités se sont tenues dans le cadre de la Garantie pour la Jeunesse. Des réunions et des échanges ont eu lieu au niveau européen (02 et 09/22) et du GT (01/22) pour partager de l'information et faire le point sur les sujets en cours. Les principaux dossiers abordés et activités réalisées ont été en lien avec les sujets suivants :

- Retour sur l'exercice d'évaluation de la YG par l'EMCO 2021 et pistes d'amélioration ;

- L'Année européenne de la Jeunesse et le lancement de l'initiative ALMA ;
- L'évaluation du cadre européen sur la qualité des stages ;
- La programmation FSE+ (2021-2027).

d) ReferNet

ReferNet est le réseau européen d'information et de suivi des politiques d'enseignement et de formation professionnels (EFP/Vocational Education and Training – VET), pour le compte de l'agence européenne CEDEFOP dont une des missions vise le développement et la promotion de la formation professionnelle, initiale et continue.

Bruxelles Formation assure le mandat de coordination et de secrétariat ReferNet Belgium pour la période 2021-2023. Le Département enseignement et formation de la Communauté flamande détient, quant à lui, le mandat de représentation nationale.

Les thématiques des productions du réseau ReferNet, programmées au sein d'un plan d'action élaboré par le Cedefop au dernier trimestre de l'année précédant sa mise en œuvre, s'inscrivent dans le cadre des priorités politiques EFP pour le cycle 2021-2030. Elles sont définies par deux documents majeurs : la Recommandation du Conseil sur l'enseignement et la formation professionnels adoptée le 24 novembre 2020 pour une compétitivité durable, l'équité sociale et la résilience et la Déclaration d'Osnabrück, approuvée le 30 novembre 2020, qui met en exergue le rôle de l'EFP en tant que catalyseur de la reprise et des transitions justes vers des économies numériques et vertes.

En 2022, ReferNet Belgium a réalisé les travaux suivants :

- Le réseau a procédé à la mise à jour du **Policy Report**. Ce rapport rend compte des politiques EFP menées et de la manière dont les (ou certaines) priorités définies dans la Recommandation EFP du Conseil et la déclaration d'Osnabrück sont mises en œuvre en Belgique.
 - Dans l'optique de rendre le résultat de ce reporting public, le réseau a collaboré avec le Cedefop à la création d'une base de données en ligne – **Timeline of VET policy developments**.
- Le réseau a rédigé 3 news sur des nouveautés EFP en Belgique :
 - [Belgium: Wallonia boosts dual training in construction sector](#)
 - [Belgium: 'We are founders' programme: strengthening entrepreneurial skills](#)
 - [Belgium: tailored training for digital test engineers](#)
- Le réseau a contribué à une enquête du Cedefop sur les dispositifs mis en place par les pays pour la collecte des données spécifiques sur le décrochage en enseignement et formation professionnels et les effets de la pandémie du Covid-19. Un volet visait également à récolter des informations sur les actions de support aux réfugiés ukrainiens en EFP.
- Le réseau a procédé à la mise à jour des informations disponibles dans le **Mobility Scoreboard**. Cet outil du Cedefop permet de suivre les progrès et le soutien à la mobilité d'apprentissage dans les États membres au niveau de l'EFP initial (en Belgique, cela concerne les dispositifs de mobilité en EFP des jeunes soumis à l'obligation scolaire). Cette mise à jour a consisté à actualiser les descriptions des fiches descriptives des dispositifs de mobilités des 3 Communautés. L'outil est accessible [en ligne](#) ; la mise à jour avec les données 2022 sera publiée au mois de septembre 2023.
- Dans le cadre des actions de visibilité, le réseau a pris en charge :
 - L'entretien du **site ReferNet** national : l'équipe de coordination a procédé à une étude préliminaire des besoins en termes de remise à niveau du site www.refernet.be. Cette étude a débouché sur la décision de rénover le site ;
 - La commande d'une traduction vers la français de son article [Teachers and trainers in a changing world - Belgium: Building up competences for inclusive, green and digitalised vocational education and training \(VET\)](#) afin d'assurer sa diffusion (plan d'action 2021, publié sur le site du Cedefop en 2022).

IV. SYNERJOB et WAPES (World Association of Public Employment Services)

Le 8 novembre 2021, un CA extraordinaire de l'AMSEP a été convoqué par le Président à la demande de l'Estonie, pays hôte du Congrès mondial de l'AMSEP. Cet événement, déjà reporté en raison des mesures liées au Covid devait l'être, une fois encore. Afin de permettre une participation de tous les membres, il a été décidé que ce Congrès se déroulerait du 25 au 29 avril 2022, en mode hybride.

2022 a été marqué par la convocation de nombreuses réunions en ligne pour prendre en considération que deux membres de l'AMSEP étaient en conflit armé, à savoir la guerre en Ukraine.

L'Assemblée générale hybride de Tallinn a procédé au renouvellement des instances de l'association, avec la réélection de la Belgique au Conseil d'Administration de l'AMSEP.

Lors de ce congrès, les travaux liés au « rebranding » de l'AMSEP ont abouti par l'adoption d'un nouveau logo et l'inauguration d'un nouveau site web destiné à soutenir le réseau et le partage des connaissances. Cet outil s'inscrit dans la mise en œuvre de la Stratégie Long Terme 2015-2025 de l'AMSEP.

En juin 2022, la Présidence de Synerjob passe du Forem au VDAB. Ce dernier représente dès lors Synerjob dans les instances AMSEP, puisque Synerjob est membre de l'Association (et pas chacun des SPE belges séparément).

2022 est aussi connu les suites de la mise en œuvre d'un autre volet de la Stratégie Long Terme : d'une part avec le projet SampES (self assessment by PES – auto évaluation par les services publics d'emploi), notamment par une réunion d'experts en octobre 2022 au Kenya et le lancement de la seconde phase du Joint Project MHLW (SPE japonais) - AMSEP. Différentes activités ont aussi été réalisées dans une série de pays, tels que l'Equateur (atelier de bonnes pratiques Socieux+), accueil de délégations de Jordanie, de Taiwan et de l'Indonésie à Bruxelles, en ligne avec la République d'Afrique du Sud (présentation des activités de l'AMSEP), et participation au Congrès OCDE Leed en Irlande.

Lors du Conseil d'Administration de l'AMSEP à Berne le 28 novembre 2022, l'OIT et l'AMSEP ont signé une convention afin d'encadrer leurs collaborations.

Tout au long de 2022, Synerjob a continué d'apporter son soutien à l'AMSEP par la participation aux différentes réunions et par la mise à disposition de moyens logistiques et humains.

V. Transversale thema's

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 ROMEv3/Compétent a été remanié en 2022, pour créer deux groupes de travail.

Le groupe de travail "Flux" suit l'échange automatique des offres d'emploi et l'état de développement de l'API pour l'échange des offres d'emploi. En 2022, Forem a apporté des modifications à son HRXML ce qui a affecté l'échange automatique d'offres d'emploi vers et depuis Forem. Le groupe de travail a pris les mesures nécessaires pour rétablir l'échange interrompu. Il sera définitivement rétabli au printemps 2023.

Le groupe de travail Competent est un groupe de travail où les partenaires débattent d'actions communes relatives à la gestion du contenu de la base de données des métiers et des compétences Competent. Il est le point de contact belge pour les thématiques ESCO. Au-delà de la gestion du contenu de Competent et le suivi des thématiques ESCO, le groupe de travail Competent a préparé en 2022 le renouvellement de la convention SYNERJOB et du plan d'action Competent (signé le 16 juin 2022) et a organisé à ce sujet une action de communication vers les secteurs.

b) Groupe de travail sur la mobilité interrégionale

Le groupe de travail sur la mobilité interrégionale a été relancé en 2022. Dans le cadre de son mandat, le groupe de travail assurera le suivi des actions en cours entre les différents SPE, de manière à promouvoir la mobilité interrégionale entre les différentes régions. Ceci tant au niveau digital et sectoriel que par projets.

c) 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. Aucune Cellule de crise n'a été mise en place en 2022.

Par ailleurs, les services publics de l'emploi se réunissent afin d'échanger sur les licenciements collectifs ne répondant pas aux critères de nombre de l'accord de coopération du 24 février 2005 mais pour lesquels les licenciements impactent plusieurs régions. Le groupe de travail "Synerjob - Licenciement collectif " s'est réuni afin d'échanger sur les annonces de licenciement collectif en Belgique ayant des implications en termes de perte d'emploi sur plusieurs régions du pays. Ces rencontres ont également permis d'échanger sur les problématiques spécifiques rencontrées par les services publics sur la matière liée à l'outplacement.

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.

d) Compte individuel de formation

En juin 2022, le CA de Synerjob a réactivé un groupe projet qu'il avait constitué en 2021 dans le contexte de la [stratégie européenne](#)¹ visant les comptes individuels de formation, traduite dans le Plan National de Relance et de Résilience (fiche R-5.03) et par la suite dans les adaptations apportées à la législation fédérale pour consacrer le droit à la formation.

Au niveau fédéral, l'objectif global poursuivi par le SPF Emploi est de visibiliser à un endroit unique, en ligne, le droit de chacun à la formation et, singulièrement, le crédit des citoyens en jours de formation (3 jours par an par ETP en 2023, 5 jours à partir de 2024), dans un applicatif intégré au portail "mycareer" de l'ONSS. La première fonctionnalité de cet applicatif, prévue pour 2024, consistera à visibiliser les antécédents de formation des personnes. Les opérateurs de formation, dont les opérateurs publics, sont donc invités à alimenter cette fonctionnalité via leurs banques de données. Le cadre réglementaire propre à ce projet d'applicatif est encore en cours de discussion entre entité fédérale et entités fédérées, début 2023.

L'objectif 2021 du groupe projet constitué par Synerjob était de mener une réflexion d'ordre stratégique. L'objectif 2022 était d'échanger des informations et de mutualiser des points d'attention et orientations entre opérateurs publics de formation participant aux travaux pilotés au niveau fédéral. Travaux menés essentiellement de manière bilatérale et pilotés par la Smals pour compte de l'ONSS.

En 2022, les représentants des membres de Synerjob au sein du groupe projet, ont participé à des échanges bilatéraux avec la Smals et, à partir du second semestre, à des ateliers collectifs organisés par régimes linguistiques et à des séances plénières de mise en commun.

¹ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8944-2022-INIT/fr/pdf>

Annexes

Adresses

Adresses des membres institutionnels de SYNERJOB au 31/12/2022:

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 Cristina AMBOLDI, Directrice-générale

ARBEITSAMT DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT (ADG)

Publiekrechtelijke instelling categorie B

Maatschappelijke zetel te 4780-SAINT-VITH, Vennbahnstrasse 4/2

Vertegenwoordigd door Sabine HERZET, Directrice exécutive

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 WALLON DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI (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 VDAB

boulevard de l'Empereur, 11

1000-BRUXELLES

synerjob@vdab.be

Site internet de l'asbl SYNERJOB:

www.synerjob.be

Membres du Conseil d'administration de SYNERJOB op 31/12/2022

| | |
|----------------------------|--|
| Forem | représenté par Marie-Kristine VANBOCKESTAL |
| VDAB | représenté par Wim ADRIAENS |
| ACTIRIS | représenté par Cristina AMBOLDI |
| ADG | représenté par Sabine HERZE. |
| BRUXELLES FORMATION | représenté par Olivia P'TITO |

Mandats

Wim ADRIAENS, Président
Marie-Kristine VANBOCKESTAL, Vice-Présidente
Cristina AMBOLDI, Secrétaire
Sabine HERZET, Trésorière
Olivia P'TITO, Vérificatrice aux comptes
Caroline MANCEL, Vérificatrice aux comptes

Dates des séances en 2022

Conseil d'administration

3 février 2022
16 juin 2022
22 novembre 2022

Assemblée générale

16 juin 2022