



RAPPORT ANNUEL 2017

Table des matières

Avant-propos	4
Historique	6
Le 24 février 2005 : signature d'un accord de coopération interrégionale	6
Le 3 juillet 2007 : création de l'asbl SYNERJOB	7
Missions.....	8
Les grandes thématiques traitées	9
I. Mobilité interrégionale	9
a) Collaboration Forem-VDAB	9
b) Collaboration Forem – ADG.....	10
c) Collaboration ACTIRIS – VDAB.....	10
d) Flux automatique des offres d'emploi	11
e) Formation professionnelle	11
II. Transfert des compétences	12
a) Sixième réforme de l'Etat.....	12
b) Contrôle du public très éloigné du marché de l'emploi, présentant des problèmes de nature médicale, mentale, psychique ou psychiatrique (MMPP).....	14
c) Agences locales pour l'Emploi (ALE).....	15
d) Stages et formation professionnelle	15
III. SYNERJOB et l'Europe.....	15
a) Réseau européen des services publics de l'emploi (ENPES/ European network of Public Employment Services)	16
b) EURES (European Employment Service)	17
c) GARANTIE POUR LA JEUNESSE (GJ)	18
d) ReferNet	19
IV. SYNERJOB et l'AMSEP (Association Mondiale des Services d'Emploi Publics).....	20
a) Soutien de SYNERJOB	20
b) SYNERJOB membre actif de l'AMSEP	20
c) Valeur ajoutée pour SYNERJOB	20
V. Thématiques transversales.....	20
a) ROME v3/Competent	21
b) Licenciements collectifs.....	21
c) Communication sur les statistiques du marché de l'emploi belge	22
d) Google et l'emploi	22
Annexes	24
Adresses	24

Membres du Conseil d'administration de SYNERJOB au 31/12/2017	24
Mandats.....	25
Dates des séances en 2017	25

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.

C'est l'apprentissage « commun », ou le benchlearning, qui a été privilégié par ces partenaires afin d'atteindre la mission qu'ils s'étaient attribuée.

Le benchlearning permet un réel enrichissement mutuel et présente plusieurs avantages.

Tout d'abord l'identification plus rapide des objets de travail susceptibles d'être mutualisés. A cet égard, le travail commun d'adaptation de référentiels issus de l'outil de classification des Métiers et des Emplois, ROMEv3, a permis au Forem et à ACTIRIS de s'appuyer sur l'expertise développée par le VDAB en la matière pour structurer l'information sur les compétences de manière optimale et la rendre compréhensible par les usagers.

Ensuite l'augmentation des capacités de négociation tant institutionnelles que commerciales, auprès de partenaires ou de fournisseurs. Le développement du partenariat entre le VDAB, ACTIRIS et le Forem a permis de négocier des formules de licences technologiques (par exemple : Elise) avantageuses. La capacité de négociation avec certains partenaires tels que Pôle Emploi est également augmentée.

A citer également, l'augmentation de la connaissance et du soutien à la prise de décision. La diversité des marchés de l'emploi flamand, bruxellois et wallon est telle qu'elle permet d'étudier des orientations ou des options sous différents angles et de les valider de manière plus robuste.

Un autre aspect important est l'amélioration de la qualité des services prestés localement et affectant des marchés plus globaux. Le Forem et ACTIRIS soutiennent l'insertion des demandeurs d'emploi respectivement wallons et bruxellois, notamment auprès des entreprises situées en Flandre. Le benchlearning permet à ces deux membres de s'approprier les conditions d'insertion spécifiques aux entreprises flamandes.

Enfin, la répartition du coût de l'expérimentation, l'augmentation du gain du retour d'expérience dans la mise en œuvre de projets est une retombée importante de SYNERJOB.

Aujourd'hui, les défis se multiplient et le besoin de synergies entre les membres de SYNERJOB est plus prégnant que jamais.

La numérisation, le vieillissement, le chômage des jeunes, les migrations, pour ne citer que quelques exemples, sont autant de phénomènes qui font que les services publics de l'emploi et de la formation professionnelle doivent pouvoir anticiper, être flexibles, agiles, innovants et doivent travailler ensemble plus étroitement et collaborer avec d'autres partenaires.

Les membres de SYNERJOB souhaitent également travailler ensemble de manière flexible mais efficace au cours des prochaines années pour définir et mettre en œuvre les actions qui permettront de relever les nouveaux défis. Ce ne sont pas les moindres : transitions professionnelles, numérisation de l'économie et du travail, évolution des compétences et des aptitudes attendues, mesures actives de gestion du marché du travail, articulation entre emploi et éducation, promotion de la mobilité interrégionale des demandeurs

d'emploi, mise en place d'un système de veille et l'organisation de séminaires stratégiques. Ce sont les sept chantiers sur lesquels SYNERJOB a l'intention d'intensifier ses efforts dans les années à venir.

Etant donné que l'année 2017 correspond au dixième anniversaire de l'existence de SYNERJOB, le présent rapport d'activités présente avec un aspect rétrospectif les thématiques qui ont été l'objet d'une collaboration encore active en 2017 au sein de SYNERJOB.

Gageons que les synergies construites au fil des années constitueront le socle d'une collaboration commune toujours aussi fructueuse pour relever les défis du marché du travail actuels et futurs.

A stylized blue ink signature, likely belonging to Marie-Kristine Vanboeckstal, consisting of a large 'A' shape with a loop at the bottom.

Marie-Kristine Vanboeckstal
Présidente de SYNERJOB

A stylized blue ink signature, likely belonging to Fons Leroy, featuring a large 'F' and 'L' intertwined.

Fons Leroy
Vice-Président de SYNERJOB

Historique

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.

La Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté flamande ont conclu un accord de coopération en mai 2006 qui comprend les collaborations suivantes :

- La création de trois "Boutiques Locales de l'Emploi" néerlandophones à Bruxelles ;
- Le programme de promotion des formations en langues à Bruxelles ;
- La création d'une agence d'intérim social à Bruxelles.

En 2011, ces dispositions ont été rassemblées dans un nouvel accord de coopération comprenant :

- L'interaction interrégionale entre Bruxelles et la périphérie avec de nouveaux objectifs chiffrés pour le VDAB et ACTIRIS, avec la zone de l'aéroport comme une des priorités ;
- La reconnaissance des trois boutiques de l'emploi locales comme partenaires sur le marché de l'emploi bruxellois ;
- Un programme complémentaire de formations en langues sur Bruxelles ;
- Une synergie plus grande entre le Bncto (Comité Néerlandophone Bruxellois pour l'Emploi et la Formation) et ACTIRIS en termes de gestion de la diversité ;
- La coordination de l'accompagnement des jeunes diplômés et de l'alternance.

Par ailleurs par l'accord de coopération du 3 juillet 2008 entre les gouvernements de la Région Wallonne et de la Communauté Germanophone, l'accord de coopération du 26 novembre 1998 fut modifié. Cet accord poursuit l'objectif de renforcement des partenariats entre le Forem et l'ADG à différents niveaux :

- 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 compétences.

Ces objectifs furent atteints par la mise en place de différents projets de partenariat entre le Forem et l'ADG et par la conclusion d'une convention de partenariat le 26 février 2013 entre ces deux institutions dans le cadre de l'utilisation des applications donnant accès aux bases de données « entreprises » et « particuliers » de l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi.

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'abord des thématiques particulières telles que la Garantie Jeunesse ou la sixième réforme de l'Etat. 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 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 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 ;
- Prendre des positions communes selon les règles de représentation internationale.

Toutes les actions ont pour but de co-construire ou d'entreprendre 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.

Depuis 2013, SYNERJOB s'est doté d'une mission supplémentaire ; celle de se proposer comme 'point de contact unique' pour la Belgique dans le cadre de dossiers européens liés aux compétences des services publics de l'emploi et de la formation professionnelle. En effet, la Commission européenne exige des Etats membres qu'un point de contact unique soit désigné pour des programmes comme EURES, Garantie Jeunesse et le réseau européen des Services Publics d'Emploi (ENPES). Le but premier est de faciliter la transmission d'informations de et vers la Commission européenne.

SYNERJOB est le point de contact unique, mais, concrètement, l'un des membres joue le rôle de coordination dans le cadre d'un tour de rôle préalablement concerté.

Les défis auxquels les membres de SYNERJOB doivent répondre sont de taille. C'est pourquoi ils ont décidé de créer en 2013 un groupe de travail stratégique qui définit via un plan stratégique pluriannuel (2014-2016 et 2017-2019) les objectifs communs et les champs d'actions.

Les grandes thématiques traitées

Au fil de l'actualité et des problématiques rencontrées, le Conseil d'administration de SYNERJOB 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.

Pour les groupes de travaux encore actifs repris dans le présent rapport, les informations suivantes sont généralement proposées : l'objectif du groupe, quelques réalisations depuis ces 10 dernières (2007-2017) et des actions proposées pour le futur.

Pour certaines thématiques qui sont couvertes par plusieurs groupes de travail ou pour des matières plus spécifiques, des informations plus générales sont proposées.

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. A cet égard, des partenariats ont été créés entre le VDAB et ACTIRIS, entre le VDAB et Le FOREM, et entre le FOREM et l'ADG.

Ceux-ci ont pour objectifs de renforcer la mobilité interrégionale des demandeurs/chercheurs d'emploi et/ou des stagiaires wallons et bruxellois.

Voici un récapitulatif de ce qui s'est passé ces 10 dernières années entre les différents partenaires :

a) Collaboration le Forem-VDAB

- 2005 - 2007 : Collaboration régionale (essentiellement entre Mouscron et Courtrai) en matière de la gestion des offres émanant des entreprises flamandes ;
- 2008 : Renforcement de la collaboration en matière de la mobilité interrégionale entre le Forem et le VDAB par la mise en place d'équipes mixtes à Mouscron, Halle et Liège pour la gestion active des offres d'emploi émanant des entreprises flamandes ;
- Le Forem a simultanément mis en place un réseau de conseillers bilingues dans chaque Direction régionale pour mobiliser et soutenir les chercheurs d'emploi vers un travail en Flandre ;
- 2014 : Intégration des activités des équipes mixtes VDAB-Forem au sein des services réguliers respectifs tout en maintenant une collaboration étroite entre les conseillers du VDAB et du Forem.

Réalisations depuis 2008

- Gestion active de 54.005 postes de travail (4.122 en 2017) ;
- Organisation de 341 jobdatings pour 722 entreprises auxquels 10.893 personnes ont participé et dont 2.317 ont été engagées à l'issue de la rencontre ;
- Participation à des jobdatings organisés en commun VDAB-Forem et ACTIRIS comme par exemple pour Audi (154 wallons engagés) et Colruyt ;
- En moyenne plus de 14.000 insertions de demandeurs d'emploi dans des entreprises flamandes par an (22.415 en 2017) ;

- 2.521 demandeurs d'emploi wallon ont suivi un IBO/Individuele BeroepsOpleiding en Flandre ;
- 27.779 demandeurs d'emploi wallon ont reçu au moins 1 prestation relative à la mobilité interrégionale (information sur le marché de l'emploi en Flandre, CV en néerlandais, inscription au VDAB, ...) ;
- Participation à de nombreuses bourses à l'emploi et des actions de formation (Banenmarkt, Doedag, Werkweek, Employer's day, Tour de Wallonie, ...) ;
- Collaboration avec Brussels Airport House : depuis 2014 à fin 2017 gestion de 500 postes de travail + participation au Jobday organisé en mars 2012 et aux sessions d'information pour les demandeurs d'emploi à l'aéroport ;
- Organisation de séminaires communs en vue d'échanger les expériences et bonnes pratiques à la fois au niveau de l'emploi qu'en terme de formation (par ex. : organisation de visites pour le VDAB aux centres de compétences du Forem).

b) Collaboration le Forem – ADG

- 2008 : Accord de coopération relatif aux axes de développement en matière de formation ;
- 2012 : Convention de partenariat en vue de favoriser la coopération par rapport à la politique du marché du travail et de promouvoir la mobilité des chercheurs d'emplois ;
- 2013 : Convention de collaboration entre le Forem et l'ADG.

Réalisations depuis 2008

- Gestion par le Forem de 5.391 postes de travail pour des entreprises situées en Communauté germanophone ;
- 572 demandeurs d'emploi de la Communauté germanophone ont suivi une formation dans les centres de formation du Forem, tandis que 405 demandeurs d'emploi wallons ont suivi une formation dans un centre de formation de l'ADG ;
- Participation de l'ADG aux 'Semaines de l'emploi' organisées à Verviers et aux journées Technikids organisées par le centre de compétence Technifutur ;
- Collaboration dans le cadre de grands recrutements (par ex. : en 2011 recrutement de 110 personnes pour MATCH à Eupen).

c) Collaboration ACTIRIS – VDAB

- Début de la gestion des offres du VDAB par le service Rand lié à ACTIRIS en 2008, suivi par la création d'un pôle 'mobilité interrégionale' au sein du service Select en 2012, début de Brussels Airport House et d'une équipe mixte au sein de Brussels Airport House en 2013, création du service 'ACTIRIS Interrégional' en 2016 ;
- Accord de coopération 'Le mandatement pour l'accompagnement des chercheurs d'emploi bruxellois vers l'emploi' 01/07/2015 ;
- Campagnes de communication ayant pour objectif d'augmenter le nombre de chercheurs d'emploi apprenant le néerlandais et le nombre de chercheurs d'emploi en trajet d'accompagnement au VDAB.

Réalisations depuis 2008

- Participation aux jobdatings en commun VDAB-ACTIRIS, au minimum 12 par an ;
- Participation aux salons de l'emploi en commun VDAB-ACTIRIS ;

- Collaboration étroite via l'équipe mixte au sein du Brussels Airport House depuis 2013 : gestion d'offres, organisation des salons de l'emploi intérim, participation aux Employers' day, Luchthavendag ;
- Plan d'action annuel se basant sur l'Ordonnance de 2013 :
 - 1500 offres d'emplois envoyées par le VDAB
 - 6 demandeurs d'emploi mobilisés par poste de travail reçu (ACTIRIS).

d) Flux automatique des offres d'emploi

Depuis juin 2006, le VDAB, le Forem et ACTIRIS transmettent automatiquement et réciproquement des offres d'emploi et les publient sur les sites internet respectifs des partenaires. Ces offres d'emploi correspondent aux fonctions critiques, à celles qui restent ouvertes très longtemps, à celles qui proviennent d'une autre Région, ou celles qui sont en général difficilement satisfaites. De cette manière, des dizaines de milliers d'offres d'emploi sont échangées chaque année.

Le nombre d'offres échangées automatiquement entre les différents services publics de l'emploi pour l'année 2017 est de 246.475.

e) Formation professionnelle

La coopération en matière de mobilité interrégionale ne concerne pas que l'emploi.

Celle-ci s'avère de plus en plus importante dans le processus de formation de l'apprenant pour lui permettre d'acquérir des compétences complémentaires, de plus en plus exigées sur le marché de l'emploi (linguistiques, adaptation à de nouveaux environnements, ouverture culturelle, autonomie et initiative, ...). Dans certains cas, il peut aussi s'agir d'orientation possible vers des formations pour des métiers spécifiques, davantage présents dans certaines régions.

La mobilité interrégionale en matière de formation s'exerce aujourd'hui à travers des stages de formation en entreprise grâce à l'outil de convention FPI/Formation Professionnelle Individuelle (Bruxelles), IBO/Individuele BeroepsOpleiding (Flandre), PFI/ Plan Formation-Insertion (Wallonie) ou IBU/Individuele Berufsausbildung im Unternehmen (Communauté germanophone) ou le suivi d'une formation professionnelle dans un organisme de formation situé dans une autre région.

Voici les chiffres relatifs à la formation professionnelle :

- Nombre de demandeurs d'emploi formés dans les centres de formations du VDAB, de l'ADG, de Bruxelles formation et du Forem

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
DE ADG vers le Forem	7	48	94	98	89	77	83	76	71	77	53
DE Bruxelles Formation/ACTIRIS vers le Forem	700	744	669	487	432	481	453	453	377	395	375
DE VDAB vers Le Forem			45	196	159	177	163	149	160	170	185

DE le Forem vers ADG	13	36	36	38	30	42	52	51	43	48	46
DE le Forem vers Bruxelles Formation			46	170	204	247	240	268	254	205	274
DE le Forem vers VDAB			6	46	37	39	39	29	33	40	28

- Nombre de demandeurs d'emploi wallons ayant suivi un stage d'immersion linguistique dans une entreprise en Flandre

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
47	65	31	50	48	48	40	39	14	31	413

La qualification et la formation constituent des enjeux clés partagés entre les services de la formation et les services de l'emploi pour rencontrer les besoins du marché du travail et développer l'offre d'emploi.

Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à réclamer davantage de qualification par rapport à leurs besoins. Cette situation n'est pas récente, comme en témoignent les métiers en pénurie qui sont les mêmes depuis de nombreuses années et qui sont rendus publics chaque année.

Pour le futur, il sera donc très important de renforcer ces collaborations et cette dynamique, non seulement entre les régions mais aussi au plan international.

II. Transfert des compétences

a) Sixième réforme de l'Etat

La sixième réforme de l'Etat issue de l'accord politique d'octobre 2011 a transféré diverses compétences de l'Etat fédéral vers les communautés et régions. Ce transfert se traduit par une longue liste de matières, parmi lesquelles celles relatives au marché du travail.

Par le transfert de compétences en matière d'emploi et de formation qu'elle prévoit, la sixième réforme de l'Etat responsabilise davantage les entités fédérées mais leur offre surtout de nouveaux leviers. Cette réforme impacte les régions et communautés dans plusieurs domaines.

Les modifications à la Constitution, les lois spéciales et les lois qui exécutent la sixième réforme de l'Etat ont été publiées le 31 janvier 2014 au Moniteur Belge. Ces textes règlent le transfert de compétences aux communautés et régions ainsi qu'une réforme importante de la loi spéciale de financement. La Loi Spéciale de réformes institutionnelles est ainsi entrée en vigueur le 1er juillet 2014 et les régions sont financièrement responsables des matières transférées depuis le 1er janvier 2015.

Les compétences transférées en matière d'emploi sont les suivantes :

- Le contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi bénéficiaires d'allocations ou en stage d'insertion ;
- La dispense de disponibilité permettant au chercheur d'emploi de déroger à l'obligation d'être disponible pour le marché de l'emploi. Elle permet aux demandeurs d'emploi bénéficiant d'allocations de suivre une formation professionnelle, des études ou un stage ;
- Les mesures dites groupes-cibles qui recouvrent :

- Les réductions de cotisations patronales groupes-cibles
- Les mesures d'activation des allocations de chômage ou d'aide sociale
- Différentes primes dont les allocations de formation et les allocations de stage, les compléments de reprise du travail, le bonus jeunes non-marchand, le complément de mobilité, etc.
- Les conventions de premier emploi dans le cadre de projets globaux
- Le bonus de stage et de démarrage ;
- Les Articles 60§7 et 61 ;
- Les agences locales pour l'emploi (ALE) ;
- Certaines compétences relatives à l'outplacement/reclassement ;
- Les titres-services ;
- Le congé éducation payé.

Dans ce cadre, un groupe de travail « Sixième réforme de l'Etat » a été mis en place fin 2012 au sein de SYNERJOB.

Parallèlement, afin de préparer les transferts de compétences, SYNERJOB a organisé fin 2013 des séminaires stratégiques d'échange d'informations qui ont permis aux dirigeants des SPE de mieux appréhender les différents dispositifs transférés et les orientations prises pour leur accueil dans chacune des régions et en Communauté germanophone.

Par la suite et en fonction de questions spécifiques à régler, plusieurs groupes de travail réunissant des experts de chaque Service Public ont été mis en place. Plusieurs exemples se retrouvent ci-après.

Réalisations

Au niveau du groupe de travail « Sixième réforme de l'Etat », l'un des principaux enjeux relatifs au transfert de compétences en matière d'emploi est celui de la mobilité interrégionale, tant des chercheurs d'emploi et des travailleurs que des employeurs. Ceci en vue d'éviter que les chercheurs d'emploi ne soient lésés dans leur parcours ou de voir diminuer la performance des services aux employeurs. Depuis 2014, cette préoccupation est omniprésente au sein du groupe de travail dont les discussions et travaux ont abouti à la rédaction de protocoles entre les entités fédérées et, le cas échéant, le fédéral. En effet, cinq protocoles de collaboration ont été adoptés en 2016 à l'occasion de la reprise des matières ALE, Groupes-cibles, Dispense de disponibilité, Outplacement et Art.60.

En matière de politique des groupes cibles plus singulièrement, des orientations très distinctes peuvent désormais être adoptées par les régions. Les commentaires de la loi spéciale de réformes institutionnelles invitent expressément les régions à s'informer mutuellement, en amont, des options prises, afin d'éviter de créer une concurrence entre régions, employeurs et travailleurs. Cela s'adresse tant aux SPE qu'aux décideurs politiques. Dans ce cadre, des informations sur l'état des lieux des travaux et les réformes des diverses compétences ont régulièrement été échangées entre régions. De même, les opérateurs fédéraux devant rester les opérateurs techniques de réductions de charges (ONSS) et activation (ONEM), ils sont également, par l'intermédiaire de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale, un lieu d'échanges d'information et de pratiques, ainsi que de coordination entre opérateurs régionaux.

Par ailleurs, en ce qui concerne le contrôle de la disponibilité, un accord sur un modèle de monitoring uniforme pour les régions, à fournir au fédéral comme le prévoit la réglementation chômage, a pu être trouvé au sein du Collège des fonctionnaires dirigeants en 2014. En outre, le cadre normatif fédéral a été adapté, en concertation avec les régions. Enfin, en 2015, un accord relatif à la mise en place d'un flux électronique d'information entre l'ONEM et les régions - en matière de dispenses pour suivre des études et formation relatives à un secteur avec pénurie de main d'œuvre - a été mis sur pied.

Challenges pour l'avenir

De manière générale, pour toutes les compétences régionalisées, les collaborations relatives aux questions de mobilité interrégionale suite aux réformes en cours se poursuivront en 2018.

A cet égard, la mise en place de flux informatisés de données entre organismes fédéraux et fédérés, via la BCSS, se poursuivra en 2018. Notons que ce chantier d'échange de données constitue un enjeu essentiel pour les régions en termes d'évaluation de l'efficacité et de l'impact de leurs dispositifs.

Sur un plan méthodologique, les matières étant désormais toutes opérationnalisées au sein des régions, le travail continuera de s'intensifier principalement dans les sous-groupes ad hoc (ALE, Stages, Disponibilité, etc.).

Enfin, les accords de majorité, fédéral et régionaux, qui interviendront en 2019 amèneront peut-être de nouveaux chantiers.

b) Contrôle du public très éloigné du marché de l'emploi, présentant des problèmes de nature médicale, mentale, psychique ou psychiatrique (MMPP)

Les régions sont confrontées à un public très éloigné du marché de l'emploi, présentant des problèmes de nature médicale, mentale, psychique ou psychiatrique (MMPP), souvent combinés à des problèmes sociaux. Parmi ces personnes, il convient de distinguer les personnes qui restent mobilisables de celles qui ne le sont pas.

Parmi les plus fragilisés se retrouvent les publics présentant des problématiques multiples de type psycho médicosocial entravant fortement l'insertion professionnelle qui, malgré un accompagnement spécifique, restent « non mobilisables », soit parce que les problématiques rencontrées sont telles qu'il n' a pas été possible de rapprocher la personne du marché de l'emploi , soit parce que les compétences encore présentes, mais fortement limitées, ne permettent pas d'intégrer le marché de l'emploi même avec un poste adapté. Ces publics sont pris en charge par du personnel spécialisé.

Face à ce constat, l'asbl SYNERJOB, a pris l'initiative de lancer un groupe de travail pour être force de proposition dans le cadre de la prise en charge de ces personnes. L'objectif poursuivi est d'amener les quatre SPE et les instances fédérales concernées à s'accorder sur des critères permettant de déterminer cet éloignement et sur une solution structurelle quant au statut et type de revenu à attribuer à ces personnes afin qu'elles ne se retrouvent plus dans la demande d'emploi.

Plus concrètement, cette proposition concerne les bénéficiaires des allocations d'insertion et de chômage et reprend un modèle d'accompagnement comportant 2 étapes :

- Étape 1 : Détermination de la distance par rapport au marché de l'emploi et entrée en trajet spécifique
- Étape 2 : Statut de « temporairement non mobilisable »

Ces modalités font actuellement l'objet d'une concertation avec le Ministre fédéral de l'emploi.

c) Agences locales pour l'Emploi (ALE)

Un groupe de travail spécifiquement consacré aux Agences Locales pour l'Emploi a été créé en 2014.

Un des objectifs de ce groupe est une meilleure compréhension du dispositif et de sa complexité et de s'accorder sur les positions à adopter vis-à-vis de différents intervenants (ONEM, Edenred),

Plusieurs réunions ont eu lieu. Celles-ci ont permis d'aborder les thèmes suivants : état des lieux en région, statut des agents détachés, suivi du budget ONEM, préparation d'un protocole de collaboration qui règle notamment les critères de rattachement et les situations liées à la mobilité interrégionale (en vigueur du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016).

En 2017, un focus a été mis sur le marché public avec la société émettrice (4 marchés distincts ont été passés avec Edenred, prenant cours le 1^{er} janvier.2018) et les évolutions enregistrées dans les différentes régions et en Communauté germanophone.

La mobilité interrégionale constitue un des challenges pour l'avenir. En effet, le protocole de collaboration conclu en 2016 ne portait que sur l'année 2016. La conclusion d'un nouveau protocole serait donc souhaitable, en particulier en raison de la réforme du dispositif en Flandre. Au 1^{er} janvier 2018, une modification profonde du dispositif interviendra en Flandre. Celui-ci devient « wijk-werken ». Il n'y aura plus d'ALE en tant que telles. Ces changements empêcheront la mobilité interrégionale des travailleurs ALE des autres régions avec la Flandre. De nombreux travailleurs ALE wallons (600) effectuaient chaque année des prestations pour des entreprises horticoles flamandes.

d) Stages et formation professionnelle

Ce groupe de travail a été créé afin notamment :

- D'élaborer une proposition visant à définir les compétences des différents SPE en ce qui concerne les demandeurs d'emploi qui réalisent un stage/une formation en entreprise dans une autre région que celle où ils sont domiciliés ;
- De conclure des accords pour simplifier autant que possible les dispenses pour ces mêmes demandeurs d'emploi ;
- De collecter des statistiques sur les différentes formes de stage/formation en entreprise en général et sur le nombre d'actions "transfrontalières" en particulier.

En 2018, ce groupe de travail poursuivra les actions initiées précédemment.

Il tentera de parvenir à un consensus sur le protocole de coopération pour les IBO/PFI/FPI.

La réforme de l'IBO en Flandre sera expliquée aux autres membres de SYNERJOB afin de les inspirer dans leur propre réforme du stage/formation en entreprise.

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 programmes 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 Refernet, Bruxelles Formation dédicace 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)

Le « European Network of Public Employment Services » est un réseau qui regroupe les SPE des 28 Etats membres de l'Union européenne, ainsi que l'Islande et la Norvège. Il a été institué par la Décision No 573/2014/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'amélioration de la coopération entre les services publics de l'emploi (SPE).

Au « PES Board », l'organe décisionnel du réseau, chaque pays possède un seul siège. Pour la Belgique, bien que les quatre SPE ont été désignés comme membres du réseau par la représentation permanente de la Belgique auprès de l'Union européenne, un seul SPE représente la Belgique au « PES Board » selon un tour de rôle décidé par le Conseil d'administration de SYNERJOB.

Avant 2014, les SPE formaient au niveau européen un réseau informel appelé « Heads of Public Employment Services » (« HOPES »), ayant un statut de réseau d'experts pour la Commission européenne. Ce réseau a vu le jour en 1997 à l'occasion de la première stratégie européenne pour l'emploi. Les réunions étaient déjà bi-annuelles et concernaient principalement l'échange d'informations et la formulation d'avis informels.

Avec la création de SYNERJOB en 2007, une collaboration entre SPE belges a pris forme pour mieux préparer ensemble les réunions des « HOPES ». Néanmoins, chaque SPE belge faisait remonter en son sein les informations pertinentes sur les politiques européennes en matière d'emploi et de formation professionnelle ; la présentation de matières européennes au CA de SYNERJOB n'était donc pas systématique à l'époque. Cela n'a pas empêché les SPEF belges de fédérer leurs efforts sous la coupole de SYNERJOB pour organiser le séminaire « PES Vision 2020 » en 2011 dans le cadre de la Présidence belge du Conseil. Notons à cet égard que le concept de SPE comme « chef d'orchestre » du marché du travail a pu trouver un excellent accueil au niveau européen.

L'année 2017 voit l'actualisation du document stratégique 'PES 2020' sur le rôle des SPE à l'horizon 2020.

Le travail de préparation des réunions 'ENPES' a évolué vers une réelle coordination des positions à adopter sur une série de dossiers européens. Les textes sont analysés en commun et les contributions sont validées par tous les SPE/F belges concernés. Le caractère formel des avis publiés par le réseau et la volonté de plus en plus marquée de la Commission européenne de compter sur un interlocuteur unique par pays ont contribué à cette dynamique de collaboration étroite. A souligner que les SPE belges ont également dû faire preuve de créativité pour formuler une proposition à la Commission européenne qui permette à chaque SPE belge de prendre part au « benchlearning », principale activité du réseau européen des SPE. Il n'était pas concevable qu'un seul SPE belge puisse participer à ce « benchlearning », ou apprentissage mutuel basé sur la détection de zones à améliorer dans le cadre de la modernisation des SPE européens. Il a dès lors été décidé que, chaque année, un SPE belge différent bénéficie du financement octroyé à la Belgique pour le benchlearning, les autres finançant l'activité sur fonds propres.

La visite d'évaluation 'Benchlearning' a eu lieu au Forem en août 2017.

b) EURES (European Employment Service)

EURES est une initiative de la Commission européenne lancée pour soutenir et faciliter la libre circulation des travailleurs.

En 2010, la Commission européenne a souhaité réformer EURES. Une des innovations importantes proposées était la possibilité d'étendre le réseau et d'accorder davantage d'attention, au niveau de l'offre de services, à l'intermédiation et au matching.

Le management d'EURES et la Commission européenne ont discuté et décidé la mise en œuvre de cette réforme. Cette décision a été publiée en novembre 2012.

Le nouveau règlement a suivi en avril 2016. Les États membres ont eu deux ans pour se mettre en conformité.

Le rôle du groupe de travail EURES SYNERJOB :

1. Dans le cadre législatif

2010 a compté peu ou pas de coopérations entre les régions au niveau stratégique.

Lors de la négociation de la réforme EURES, et encore plus lors du nouveau règlement, il a été nécessaire de définir une position stratégique commune à l'égard des textes.

En ce qui concerne la désignation du Bureau National de Coordination, il a fallu trouver pour la Belgique une solution qui respecte la répartition des compétences entre les régions. 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.

Depuis lors, le groupe de travail SYNERJOB EURES collabore de manière intensive. Le processus législatif du règlement a été suivi de près par le groupe de travail et les positions belges ont été transmises à la Représentation permanente de la Belgique auprès de l'Union européenne.

La même méthode de travail a été utilisée pour la réunion des managers EURES et, plus tard, pour le Groupe de Coordination EURES. Les NCO belges sont représentés au sein du Groupe de Coordination EURES, mais un seul représentant prend la parole et la Belgique ne dispose que d'une seule voix en cas de vote.

2. Dans le cadre de la mise en œuvre du règlement

La même méthode de travail a été utilisée lors des discussions ultérieures sur la mise en œuvre du règlement. L'ouverture du réseau EURES à d'autres organisations nécessite une procédure d'autorisation. Pour cette implémentation, le groupe de travail s'efforce de mettre en place une procédure d'autorisation aussi harmonisée et similaire que possible. Fin 2017, la possibilité d'une procédure unique a été examinée.

Pour le reporting, l'objectif est d'utiliser un même modèle. Celui-ci sera finalisé début 2018.

Depuis 2016, le groupe de travail s'est mis d'accord sur un plan d'activités EURES unique présentant les activités dans chaque région/communauté.

Valeur ajoutée et avenir du groupe de travail SYNERJOB EURES

La collaboration intensive n'est pas seulement utile pour le positionnement stratégique de SYNERJOB, mais permet également un apprentissage mutuel dans la compréhension du règlement EURES et dans sa mise en œuvre.

Lors des réunions du Groupe de Coordination EURES, la Belgique s'exprime ou défend souvent son point de vue avec des arguments solides, qui peuvent être appréciés tant par l'OCE (European Coordinator Office) que par les autres NCO.

c) GARANTIE POUR LA JEUNESSE (GJ)

Suite à la recommandation du Conseil de l'Union Européenne en avril 2013 pour l'établissement d'une Garantie pour la Jeunesse, 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.

Dans le cadre européen, depuis 2014, SYNERJOB, et son groupe de travail Garantie Jeunesse ont notamment coordonné les actions suivantes :

- Introduction par SYNERJOB du plan belge d'implémentation et coordination de la réponse à la Commission Européenne suite aux remarques techniques relatives au plan belge d'implémentation de la Garantie Jeunesse (2014) ;
- Planification et participation au "Data collection" de l'EMCO (comité de l'emploi) en charge du monitoring de la GJ (2014, 2015 et 2016) ;
- Le suivi de la mise en place de la GJ dans les Etats-membres est réalisé dans le cadre de la surveillance multilatérale de l'EMCO en lien avec le semestre européen. La récolte des données du monitoring GJ a été coordonnée par le SPF Emploi et les régions (via SYNERJOB) ;
- Participation aux réunions des coordinateurs Garantie Jeunesse nationaux (28 états membres) ;
- Participation à diverses conférences ; Mutual Learning Programme Expert workshop (Slovenie (2015) ;
- "The Implementation of the Youth Guarantee - 'Sustainable activation of NEET's/Not in Employment, Education or Training' (Belgique 2015) ;
- Organisation du Learning Exchange sur la thématique de 'Outreach of NEETs' en Belgique en septembre 2016. Il s'agissait d'un événement visant à l'échange de bonnes pratiques en réunissant des partenaires européens (Luxembourg, Allemagne et Norvège) et des opérateurs de terrain actifs sur les NEETs non-inscrits auprès des SPE.

En 2017, SYNERJOB s'est impliqué dans le suivi de la prolongation de la seconde enveloppe de l'Initiative pour l'Emploi des Jeunes pour la Belgique (2017-2020) destinée à financer la GJ et a participé au « Youth Guarantee Learning Forum » organisé par la Commission Européenne revenant sur les 4 premières années de la mise en place de la Garantie Jeunesse en Europe.

Ensuite, au niveau des actions transversales menées entre les membres de SYNERJOB, on retiendra spécifiquement :

- L'Organisation du séminaire SYNERJOB : « The NEET's need us » organisé conjointement avec la Représentation de la Commission européenne en Belgique (2015) ;
- Préparation et signature de la Convention de Collaboration établies entre les membres de SYNERJOB et Alliance for Youth in Belgium le 27 janvier 2016. Cette convention permet la mise en place d'une collaboration dans le cadre de l'engagement de personnel répondant aux besoins des employeurs membres de l'Alliance for Youth in Belgium en lien avec les objectifs spécifiques

de cette Alliance en vue d'affirmer leurs responsabilités sociétales à l'égard des jeunes. Dans une logique de complémentarité, les organismes publics belges d'emploi et de formation s'engagent à proposer aux employeurs membres de l'Alliance for Youth in Belgium une offre de services intégrée répondant à leurs besoins en ressources humaines et permettant de faciliter l'accès à l'emploi et aux stages des jeunes chercheurs d'emploi.

Le groupe de travail Garantie Jeunesse a notamment planifié pour 2018 les actions suivantes :

- Peer Support Chypre : à la demande de la Commission européenne, SYNERJOB participe à un projet de soutien au service public pour l'emploi chypriote. L'objectif est de les appuyer afin de formuler une stratégie pour les jeunes et les NEETs en particulier ;
- Coordination de la participation belge au séminaire organisé par la Commission Européenne sur les NEETs à Zagreb (juin 2018).

d) ReferNet

ReferNet est le réseau européen d'information du Cedefop dont une des missions vise le développement de la formation professionnelle, initiale et continue.

SYNERJOB soutient cet outil de rapprochement de tous les acteurs publics de la formation en Belgique et la coordination et l'animation d'un réseau national et européen pour le développement de la formation professionnelle.

Constitué de tous les opérateurs publics de l'emploi, de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle en Belgique le réseau belge fait partie des groupes de travail soutenus par SYNERJOB. Il existe un mandat de représentation et un autre de coordination nationale. Actuellement, Bruxelles Formation assume la coordination nationale. La représentation nationale, est confiée à la Communauté flamande.

En 2014, des changements de gouvernance importants sont intervenus au niveau de l'Union européenne avec la mise en place d'une nouvelle Commission. Désormais, la formation professionnelle et l'Éducation des Adultes, antérieurement sous la tutelle du Commissaire à l'éducation, sont du ressort de la compétence emploi. Le réseau ReferNet, tant au plan belge qu'europpéen a grandi et se voit de plus en plus impliqué dans le suivi de la mise en œuvre de la stratégie 2020 et du processus de Copenhague (Communiqué de Bruges, jusqu'en 2015 et objectifs de Riga, désormais) par les États membres en matière de formation professionnelle. Ces suivis donnent lieu, chaque année à des rapports synthétiques d'état d'avancement par pays.

La coordination nationale réunit tous les membres du réseau 3 à 4 fois par an ; elle organise également un séminaire thématique/ an qui rassemble experts, bureau d'études, acteurs de terrain et décideurs en vue de réaliser des articles thématiques (voir ci-dessous.)

Quelques réalisations : des rapports annuels, des articles spécifiques (par ex : le décrochage scolaire, l'apprentissage et la formation en entreprise), des enquêtes (par ex : sur la mobilité des apprenants en IVET (Initial vocational education and training in Europe)).

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

Cette Association Internationale de Droit Belge (AISBL) offre une plateforme de contact entre les directeurs généraux et experts des services publics de l'emploi du monde entier.

Elle permet l'organisation d'échanges de bonnes pratiques et de connaissances, des formations, des collaborations étroites entre services publics de l'emploi.

a) Soutien de SYNERJOB

Le secrétariat exécutif de cette association mondiale est basé à Bruxelles, dans les locaux du VDAB, et est soutenu par SYNERJOB. Tous les services publics de l'emploi en Belgique sont membres de l'AMSEP à travers SYNERJOB. SYNERJOB met également ses juristes et ses experts à disposition afin de soutenir l'AMSEP en général et le secrétariat en particulier. Le secrétariat est dirigé par Madame Françoise Kuyl, qui est détachée par le Forem depuis le mois d'août 2017.

Que ce soit par la participation de ses membres aux réunions de gouvernance (conseil d'administration, comité exécutif, assemblée générale), par l'organisation de séminaires (par ex : « Breaking news from European PES: Challenges we face in 2015 ») ou par la participation active à des groupes de travail (par ex : mise en œuvre de la stratégie à long terme et Charte des Valeurs), SYNERJOB soutient de manière régulière les actions de l'AMSEP.

b) SYNERJOB membre actif de l'AMSEP

Lors de chaque séance du Conseil d'Administration de SYNERJOB, la secrétaire exécutive de l'AMSEP présente un rapport sur les développements au sein de cette organisation.

Les membres de SYNERJOB restent ainsi parfaitement informés des activités de l'AMSEP et peuvent évaluer la pertinence d'une implication d'un des membres de SYNERJOB dans celles-ci. En effet, au-delà des thématiques abordées, les activités organisées permettent de créer ou de renforcer des liens avec d'autres SPE et concourir à l'atteinte de certains objectifs.

c) Valeur ajoutée pour SYNERJOB

Les réflexions sur la stratégie long terme impulsées et menées par Fons Leroy avec sa proposition d'utiliser le benchlearning dans une version adaptée constituent autant d'éléments permettant de positionner SYNERJOB comme acteur incontournable au sein du Réseau AMSEP.

Par ailleurs, la collaboration de l'AMSEP avec de nombreuses organisations (BIT, OCDE Leed, Union Africaine, IDB, WEC, Commission Européenne, ...) permet de porter des actions et des bonnes pratiques émanant des membres SYNERJOB et de souligner les innovations mises en œuvre.

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 ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) est un répertoire des métiers. Il est actuellement à sa troisième actualisation d'où son nom ROME v3, version 3.

Afin de permettre une meilleure concordance entre l'offre et la demande sur le marché du travail, l'outil Competent a été créé. En partant des groupes 'métier' ROME v3, des profils 'métier' détaillés ont été dressés et reliés à leurs exigences en termes de compétences générales et spécifiques exigées sur le marché du travail. En tant que partenaire du projet 'Competent', le VDAB adapte les référentiels issus du ROMEv3.

En mars 2015, un accord a été signé afin d'utiliser Competent comme standard pour les SPE.

Par cet outil, la priorité est donnée au matching automatique entre l'offre d'emploi et la demande, et par là même à la mobilité interrégionale voire avec les régions frontalières (en effet, cet outil est également utilisé France et le Luxembourg).

Dans l'avenir, d'autres services telles que la formation, l'évaluation, la validation des compétences, etc. profiteront également de cet outil. Par ailleurs, l'utilisation de nouvelles données (Big Data) issues de son exploitation pourront être utilisés pour optimiser les services et les politiques des membres de SYNERJOB

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 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. Quelques exemples : Sabena Technics, Carrefour, UCB, ING.

Depuis juin 2008, un protocole de collaboration entre le VDAB, le Forem, Bruxelles Formation et l'ADG a étendu cet accord à tous les licenciements collectifs dès que 10 travailleurs d'une autre région sont concernés.

Le SPE en charge de la mise en œuvre de ce dispositif légal associe les autres SPE concernés par ces licenciements pour ce qui concerne tant les informations utiles à la gestion du licenciement collectif que de la mise en œuvre concrète des programmes d'accompagnement des travailleurs. Les mesures mises en œuvre sont notamment des séances d'information collectives, validation des compétences ou des entrées en formation.

Chaque année, de nombreuses coopérations entre SPE sont mises en place (Blokker, Cora, Delhaize, Caterpillar, Healthcare, ...).

Un groupe travail sur licenciements collectifs a été mis en place par le Conseil d'administration de SYNERJOB. Ce groupe permanent est composé de représentants du VDAB, ACTIRIS, Bruxelles

Formation, Forem et ADG, actifs dans la gestion des licenciements collectifs et des cellules pour l'emploi. En fonction de l'ordre du jour et de l'actualité (ex : transfert de compétence), d'autres personnes sont invitées à participer (ONEM, Administration flamande, ...).

La collaboration entre les régions est renforcée par la régionalisation consécutive à la sixième réforme de l'état dans le cadre de la compétence en matière de reclassement professionnel.

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.

Ce protocole définit comme point de départ de la compétence la région dans laquelle est située l'unité d'établissement de l'employeur.

En 2018, ce protocole devrait être modifié afin d'intégrer les modifications de l'AR du 9 mars 2006 relatif à la gestion des restructurations.

c) Communication sur les statistiques du marché de l'emploi belge

Suite à divers échanges entre services chargés de la statistique, les services publics régionaux de l'emploi ont convenu d'un contenu statistique commun à publier en 2017 sur le site internet de SYNERJOB en matière de demande et d'offre d'emploi.

Malgré des écarts de méthodes liés aux évolutions régionales induisant des différences de comptages entre SPE, il a été possible de produire un contenu succinct et pertinent à diffuser. Cet outil qui sera mis régulièrement à jour, permettra de fournir une information de référence aux observateurs et acteurs du marché de l'emploi belge facilitant les comparaisons entre régions, offrant une alternative à la publication de l'ONEM.

Un troisième volet consacré aux statistiques relatives à la formation professionnelle devrait compléter cet outil fin 2018, une fois que des définitions communes auront été proposées pour comptabiliser de manière comparable les efforts de chaque région en matière de développement des compétences.

d) Google et l'emploi

Google a lancé de nouvelles solutions technologiques à destination des entreprises en vue de soutenir la gestion de leurs recrutements.

Le positionnement de Google sur la thématique emploi (Google for Jobs – Google API – Google Hire) illustre de manière forte la nécessité de poser une réflexion commune sur les outils d'intermédiation/recherche d'emplois proposés par des acteurs privés.

Un groupe de travail dédié à cette thématique a été créé début 2017.

L'objectif de ce groupe est de définir une position commune des services publics de l'emploi belges afin de définir les actions nécessaires et de les mettre en œuvre. L'enjeu principal est lié à l'intermédiation, au positionnement du service public et à l'universalité des services au public.

Pour 2018, des nouvelles réunions de ce groupe de travail sont prévues afin d'identifier des scénarii d'action par rapport à Google.

Annexes

Adresses

Adresses des membres institutionnels de SYNERJOB au 31/12/2017

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.

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 Fons LEROY, Administrateur délégué.

Adresse de la Présidence et du Secrétariat permanent de SYNERJOB :

Asbl SYNERJOB

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 31/12/2017

Le Forem

représenté par Marie-Kristine VANBOCKESTAL

VDAB

représenté par Fons LEROY

ACTIRIS

représenté par Grégor CHAPELLE
et Caroline Mancel

ADG

représenté par Robert NELLES

BRUXELLES FORMATION

représenté par Olivia P'TITO

Mandats

Marie-Kristine VANBOCKESTAL, Présidente

Fons LEROY, Vice-Président

Grégor CHAPELLE, Secrétaire

Robert NELLES, Trésorier

Olivia P'TITO, Vérificateur aux comptes

Basilio NAPOLI, Vérificateur aux comptes

Dates des séances en 2017

Conseil d'administration

19 janvier 2017

26 avril 2017

28 juin 2017

21 septembre 2017

28 novembre 2017

Assemblée générale

28 juin 2017