



GEWONE ZITTING 2024-2025

8 SEPTEMBER 2025

**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT****VOORSTEL VAN RESOLUTIE****betreffende de hervorming van de begeleiding
en van de controle van werkzoekenden in het
Brussels Hoofdstedelijk Gewest**

(ingediend door de heer Benjamin DALLE (NL))

SESSION ORDINAIRE 2024-2025

8 SEPTEMBRE 2025

**PARLEMENT DE LA RÉGION
DE BRUXELLES-CAPITALE****PROPOSITION DE RÉOLUTION****relative à la réforme de l'accompagnement et
du contrôle des demandeurs d'emploi en
Région de Bruxelles-Capitale**

(déposée par M. Benjamin DALLE (NL))

Samenvatting*

In dit voorstel van resolutie wordt de Brusselse regering verzocht om het beleid voor de begeleiding en de controle van de beschikbaarheid van werkzoekenden te hervormen. Daartoe worden diverse voorstellen geformuleerd. Die houden onder meer verband met de informatieverstrekking aan de werkzoekende, de oproeping van de werkzoekende om een competentiebalans op te maken, een wijziging van de termijnen en van de procedure voor de beschikbaarheidscontrole alsook de inschakeling van de diensten van Actiris als centraal aanspreekpunt voor de werkzoekende.

* Samenvatting opgesteld door de diensten van het parlement.

Résumé*

La proposition de résolution demande au gouvernement régional de réformer la politique d'accompagnement et de contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi et avance à cette fin diverses propositions. Celles-ci portent entre autres sur l'information du demandeur d'emploi, sa convocation en vue de faire le bilan de ses compétences, une modification des délais et de la procédure relatifs au contrôle de sa disponibilité ou l'organisation des services d'Actiris en vue de constituer un seul point de contact pour le demandeur d'emploi.

* Résumé établi par les services du Parlement.

Toelichting

I. Algemene context

De werkzaamheidsgraad in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bedraagt 61,9% (Q1 2025) en blijft daarmee aanzienlijk onder het niveau van het Vlaams Gewest (77,9%) en het Waals Gewest (66,8%). Ook in EU-context blijft Brussel achter. De federale doelstelling van een werkzaamheidsgraad van 80% tegen 2030 vergt substantiële bijkomende inspanningen.

Door de overdracht van bevoegdheden inzake tewerkstelling bij de zesde staatshervorming, hebben de gewesten meer verantwoordelijkheden gekregen maar ook nieuwe hefbomen. Bij besluit van 16 februari 2017 houdende de controle van de beschikbaarheid van de werkzoekenden, heeft het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een juridisch kader voor de controle van werkzoekenden uitgewerkt. Actiris als Brusselse arbeidsbemiddelingsdienst, speelt hierin de centrale rol.

De federale beslissing om de duur van de werkloosheidsuitkeringen te beperken tot maximaal twee jaar vereist dat Brussel ten volle inzet op een goede begeleiding en een doeltreffende evaluatie van werkzoekenden. Dit impliceert een doortastend beleid waarin begeleiding en controle niet los van elkaar opereren, maar geïntegreerd worden tot één samenhangend activeringstraject dat effectief toeleidt naar duurzame tewerkstelling.

De huidige organisatie en uitvoering van deze opdrachten schiet tekort. Zowel het Rekenhof (november 2023) als de OESO (oktober 2023) hebben onderzoek verricht naar de begeleiding en controle van werkzoekenden zoals aangeboden door Actiris en zijn partners. In 2022 deed Actiris zelf al een interne evaluatie. De audit van het Rekenhof had betrekking op de activiteiten van Actiris tussen 2017 en 2021 en bracht verschillende problemen aan het licht. Het tempo en de kwaliteit van de begeleiding door Actiris varieert van werkzoekende tot werkzoekende, er is een algemeen gebrek aan visie en in 2021 konden niet alle werkzoekenden uit de prioritaire doelgroep begeleid worden.

Het Rekenhof was ook zeer kritisch voor de manier waarop Actiris na de zesde staatshervorming de controle op passieve en actieve beschikbaarheid van werkzoekenden heeft vormgegeven: *"Tot slot beveelt het Rekenhof aan de beschikbaarheidscontrole te integreren in de begeleiding van de werkzoekenden door nadere regels te bepalen voor nauwere samenwerking tussen controleurs en referent-consulenten, zodat de beschikbaarheidscontrole en de begeleiding van de werkzoekenden elkaar ondersteunen."*

Na publicatie van het rapport van het Rekenhof werden stappen gezet om aan de problemen te remediëren. Het

Développements

I. Contexte général

Le taux d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale est de 61,9 % (T1 2025) et reste ainsi nettement inférieur à celui de la Région flamande (77,9 %) et de la Région wallonne (66,8 %). Bruxelles se situe également en deçà de la moyenne européenne. L'objectif fédéral d'un taux d'emploi de 80 % d'ici 2030 nécessite des efforts supplémentaires substantiels.

À la suite du transfert des compétences en matière d'emploi lors de la sixième réforme de l'État, les Régions ont reçu davantage de responsabilités, mais également de nouveaux leviers. Par arrêté du 16 février 2017 organisant le contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi, la Région de Bruxelles-Capitale a mis en place un cadre juridique pour le contrôle des demandeurs d'emploi. Actiris, en tant que service bruxellois de l'emploi, y joue un rôle central.

La décision fédérale de limiter la durée des allocations de chômage à deux ans impose à Bruxelles de miser pleinement sur un accompagnement de qualité et une évaluation efficace des demandeurs d'emploi. Cela implique une politique volontariste dans laquelle accompagnement et contrôle ne fonctionnent pas séparément, mais sont intégrés dans un parcours cohérent d'activation menant à un emploi durable.

L'organisation et la mise en œuvre actuelles de ces missions sont insuffisantes. La Cour des comptes (novembre 2023) et l'OCDE (octobre 2023) ont mené des enquêtes sur l'accompagnement et le contrôle des demandeurs d'emploi assurés par Actiris et ses partenaires. En 2022, Actiris avait déjà réalisé une évaluation interne. L'audit de la Cour des comptes portait sur les activités d'Actiris entre 2017 et 2021 et a mis en lumière divers problèmes. Le rythme et la qualité de l'accompagnement par Actiris varient d'un demandeur d'emploi à l'autre, une vision globale fait défaut et, en 2021, tous les demandeurs d'emploi issus des groupes cibles prioritaires n'ont pas pu être suivis.

La Cour des comptes a également été très critique sur la manière dont Actiris a organisé le contrôle de la disponibilité active et passive des demandeurs d'emploi après la sixième réforme de l'État: *«Enfin, la Cour des comptes recommande d'intégrer le contrôle de la disponibilité à l'accompagnement des demandeurs d'emploi en établissant des modalités de collaboration renforcée entre contrôleurs et conseillers référents pour que le contrôle de la disponibilité et l'accompagnement se soutiennent mutuellement.»*

Depuis la publication du rapport de la Cour des comptes, des mesures ont été prises pour remédier aux problèmes.

beheerscontract 2023-2027 voorziet bijvoorbeeld in een betere begeleiding op maat van de werkzoekende. Daarbij zouden de opvolgingsprocedures in verband met de actieve deelname van de werkzoekenden in het begeleidingstraject worden aangepast. Om de actieve deelname van de werkzoekende te verzekeren, dient het werk van de consulent en de evaluator op elkaar afgestemd te worden. Uit het uitvoeringsverslag 2024 blijkt evenwel dat deze betere afstemming nog steeds 'in voorbereiding' is. Nochtans is een betere opvolging van de werkzoekenden een hefboom voor zijn tewerkstelling en opleiding.

Ook strategische doelstelling 4 van het beheerscontract 2023-2027 wil dat Actiris de problemen en behoeften van werkzoekenden beter identificeert, om een gekwantificeerde inschatting van de diensten te krijgen, een flexibel inschakelingstraject voor elk type doelgroep uit te stippelen, de rollen en het werkkterrein van Actiris en de partners te verduidelijken en het traject van de werkzoekenden te stroomlijnen via efficiënte interne en externe uitwisseling. Ook op dit punt blijkt dat te weinig vooruitgang wordt geboekt. De verbintenis 4.2 *“Een begeleid traject op maat van de specifieke behoeften van werkzoekenden invoeren, waarbij optimaal gebruik wordt gemaakt van de diversiteit aan diensten die Actiris en zijn partners aanbieden, en dat pas eindigt als de werkzoekende is ingeschakeld op de arbeidsmarkt”* is nog steeds 'in voorbereiding'.

Tenslotte is de verbetering van de interne organisatie van Actiris beschreven in de strategische doelstelling 5. Er is door het Rekenhof ook aanbevolen dat het personeel dat voor de begeleiding wordt ingezet, moet afgestemd zijn op het totale personeelsbestand van Actiris en op de behoeften inzake begeleiding. Er moet dringend meer personeel van Actiris worden ingezet voor de kerntaak, de begeleiding van werkzoekenden, via interne reorganisatie. Ook daar wordt aan gewerkt, maar de resultaten op het terrein blijven uit.

Er zou een nieuw juridisch kader opgemaakt moeten worden dat een begeleidingsproces garandeert dat de beginselen van gelijkheid en transparantie respecteert (aanbeveling 6 van het Rekenhof). Het doel moet zijn om alle procedures in de interne gids van Actiris in een wetgevend instrument op te nemen.

Aldus dringt een globale hervorming van de begeleiding en de beschikbaarheidscontroles door Actiris zich op:

1. Het gunnen van een 'snelle start' aan alle werkzoekenden: eerste begeleidingsmoment met een consulent binnen de maand na inschrijving als werkzoekende;
2. Het transparanter maken van het traject voor de werkzoekenden: communicatie met Actiris in begrijpelijke taal via 'gewone' communicatiemiddelen (zo weinig mogelijk aangetekende brieven). Oproepbrieven zijn opgesteld met een QR-code die linkt

Le contrat de gestion 2023–2027 prévoit par exemple un accompagnement mieux adapté aux besoins du demandeur d'emploi. Les procédures de suivi concernant la participation active des demandeurs d'emploi au parcours d'accompagnement doivent être ajustées. Pour garantir cette participation active, les tâches du conseiller et de l'évaluateur doivent être mieux coordonnées. Pourtant, le rapport d'exécution 2024 montre que cette coordination reste «en préparation». Or, un meilleur suivi des demandeurs d'emploi constitue un levier essentiel pour leur insertion professionnelle et leur formation.

L'objectif stratégique 4 du contrat de gestion 2023–2027 vise également à ce qu'Actiris identifie mieux les problèmes et les besoins des demandeurs d'emploi, pour évaluer de manière quantifiée les services offerts, définir un parcours d'insertion flexible par type de public cible, clarifier les rôles et le champ d'action d'Actiris et de ses partenaires, et harmoniser le parcours des demandeurs d'emploi via des échanges internes et externes efficaces. Là encore, les avancées sont insuffisantes. L'engagement 4.2 — *«Mettre en œuvre un accompagnement adapté aux besoins spécifiques des demandeurs d'emploi, en exploitant pleinement la diversité des services offerts par Actiris et ses partenaires, et dont le terme n'intervient qu'au moment de l'insertion du demandeur d'emploi sur le marché du travail»* — est toujours «en préparation».

Enfin, l'amélioration de l'organisation interne d'Actiris figure dans l'objectif stratégique 5. La Cour des comptes recommande également que le personnel affecté à l'accompagnement soit proportionné à l'effectif total et aux besoins en matière d'accompagnement. Davantage de personnel doit être mobilisé d'urgence pour la mission centrale, l'accompagnement des demandeurs d'emploi, à travers une réorganisation interne. Des efforts sont également en cours à cet égard, mais les résultats sur le terrain restent absents.

Un nouveau cadre juridique devrait être élaboré pour garantir un processus d'accompagnement respectueux des principes d'égalité et de transparence (recommandation 6 de la Cour des comptes). L'objectif doit être d'intégrer toutes les procédures du guide interne d'Actiris dans un instrument législatif.

Dès lors, une réforme globale de l'accompagnement et des contrôles de disponibilité par Actiris s'impose:

1. Offrir un «démarrage rapide» à tous les demandeurs d'emploi: premier entretien d'accompagnement avec un conseiller dans le mois suivant l'inscription comme demandeur d'emploi;
2. Rendre le parcours plus transparent pour les demandeurs d'emploi: communication avec Actiris dans un langage compréhensible via des moyens de communication «ordinaires» (le moins possible de courriers recommandés). Les convocations sont

naar de website van Actiris met uitleg over de procedure, ook in andere talen;

3. Één geïntegreerd inschakelingstraject:

Eén consulent is het vaste aanspreekpunt voor de begeleiding. Bij inactiviteit of onbeschikbaarheid heeft de consulent een signaalfunctie en moet deze kunnen aangeven dat een werkzoekende niet gedaan heeft wat hij moest doen, waarna de controledienst het dossier overneemt. Omgekeerd hoeft de controledienst geen evaluator meer in te zetten voor de periodieke controle (cf. infra, schema van de verkorte evaluatiecyclus) van de werkzoekende waarvan de consulent aangeeft dat deze, op basis van het dossier, responsief is en effectief zoekgedrag toont. Dit laat toe om de complementariteit van begeleiding en controle te verbeteren en middelen efficiënter in te zetten.

Een « geïntegreerd » inschakelingstraject raakt niet aan de rechten van de werkzoekende. De controledienst werkt verder volledig onafhankelijk om te vermijden dat de rollen van rechter en partij door elkaar zouden vloeien. De controle zal op een neutrale, objectieve en uniforme manier gebeuren;

4. Doorgedreven samenwerking met de externe partners afhankelijk van de afstand van de werkzoekende tot de arbeidsmarkt, voorziet het inschakelingstraject in een combinatie van begeleiding, tewerkstellings-instrumenten en vorming. In dit kader zet Actiris in op een intensievere samenwerking met de externe partners zoals opleidingsverstrekkers, OCMW's, werkgevers, Bruxelles Formation en VDAB. De externe partners zijn verplicht om nieuwe omstandigheden die betrekking hebben op de werkzoekende te rapporteren aan Actiris, en elke vorm van onbeschikbaarheid onverwijld aan Actiris te signaleren;

5. Het vrijmaken van meer consulenten binnen Actiris.

Volgens de recentste gegevens (2024) telt Actiris 1.518 personeelsleden, waarvan slechts 17% werkzoekenden begeleid. De dienst Beschikbaarheid beschikt over slechts een veertigtal evaluatoren. Dat aantal moet omhoog. Ook het aantal consulenten moet omhoog. Actiris moet veel meer consulenten en evaluatoren vrijmaken door:

- het heroriënteren van personeel naar eerstelijnsfuncties;
- het afbouwen van niet-essentiële opdrachten;

rédigées avec un code QR renvoyant vers le site web d'Actiris contenant des explications sur la procédure, également dans d'autres langues;

3. Un parcours d'insertion intégré:

Un conseiller constitue l'interlocuteur fixe pour l'accompagnement. En cas d'inactivité ou d'indisponibilité, le conseiller joue un rôle d'alerte et peut signaler qu'un demandeur d'emploi n'a pas accompli ce qu'il devait faire, après quoi le service de contrôle reprend le dossier. Inversement, le service de contrôle ne doit plus mobiliser d'évaluateur pour le contrôle périodique (cf. infra, schéma du cycle d'évaluation raccourci) du demandeur d'emploi lorsque le conseiller indique, sur la base du dossier, que celui-ci est réactif et démontre effectivement un comportement de recherche. Cela permet d'améliorer la complémentarité entre l'accompagnement et le contrôle et d'utiliser les moyens de manière plus efficiente.

Un parcours d'insertion « intégré » ne remet pas en cause les droits du demandeur d'emploi. Le service de contrôle continue à fonctionner de manière totalement indépendante afin d'éviter toute confusion entre les rôles de juge et de partie. Le contrôle s'effectuera de manière neutre, objective et uniforme;

4. Une collaboration renforcée avec les partenaires externes en fonction de l'éloignement du demandeur d'emploi par rapport au marché du travail, le parcours d'insertion prévoit une combinaison d'accompagnement, d'instruments d'emploi et de formation. Dans ce cadre, Actiris mise sur une collaboration plus intensive avec les partenaires externes tels que les opérateurs de formation, les CPAS, les employeurs, Bruxelles Formation et le VDAB. Les partenaires externes sont tenus de signaler à Actiris toute nouvelle circonstance relative au chercheur d'emploi, ainsi que de notifier immédiatement toute forme d'indisponibilité.

5. Le dégagement de davantage de conseillers au sein d'Actiris.

Selon les données les plus récentes (2024), Actiris compte 1.518 membres du personnel, dont seulement 17 % sont affectés à l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Le service Disponibilité ne dispose que d'une quarantaine d'évaluateurs. Ce nombre doit augmenter, tout comme celui des conseillers. Actiris doit dégager beaucoup plus de conseillers et d'évaluateurs en procédant à:

- une réorientation du personnel vers des fonctions de première ligne;
- une réduction des missions non essentielles;

- het verminderen van tussenstructuren die de efficiëntie van de dienstverlening belemmeren.

De voorliggende resolutie neemt een aanpassing van de beschikbaarheidscontrole als focus. De trage en tijdsintensieve procedure van de beschikbaarheidscontrole leidt tot een bijzonder lage dekkinggraad, en is problematisch:

- werkzoekenden worden pas negen maanden na inschrijving een eerste keer geëvalueerd (in DISPO G). De begeleiding start eerder, meestal met de uitnodiging om een infosessie bij te wonen, maar dit is vrijblijvend;
- na een positieve evaluatie wordt de werkzoekende twaalf maanden niet meer gecontroleerd. Bij een negatieve evaluatie, die vergezeld kan gaan met een waarschuwing, moet men na vijf maanden opnieuw verschijnen;
- elke evaluatieronde bestaat uit drie stappen, telkens met andere evaluatoren, culminerend in een college van drie evaluatoren dat als enige sancties kan nemen. Dit systeem vereist gemiddeld vijf controleurs per evaluatieronde, wat leidt tot capaciteitsproblemen en een lage controlefrequentie.

II. Doelstelling van deze resolutie

De doelstelling van deze resolutie is de Regering te vragen om het besluit van 16 februari 2017 houdende de controle van de beschikbaarheid van de werkzoekenden wonende op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te wijzigen.

Concreet geschiedt de controle van een Brusselse werkzoekende als volgt:

De controle van actieve beschikbaarheid kent een formeel en tijdsintensief verloop:

- controle dossier: de evaluator onderzoekt of het dossier voldoende elementen bevat die aantonen dat de werkzoekende actief werk zoekt;
- individueel gesprek: indien het dossier geen positief advies toelaat, volgt een individueel gesprek waarin de werkzoekende zijn inspanningen toelicht;
- college van drie evaluatoren: enkel bij een derde stap kan een negatieve beoordeling worden uitgesproken, eventueel gevolgd door een waarschuwing of sanctie.

Bij een eerste negatieve evaluatie volgt een nieuwe evaluatie na vijf maanden. Een sanctie is pas mogelijk bij

- une simplification des structures intermédiaires qui entravent l'efficacité des services.

La présente résolution se concentre sur l'adaptation du contrôle de la disponibilité. La procédure lente et chronophage du contrôle de disponibilité entraîne un taux de couverture particulièrement faible, et pose problème:

- les demandeurs d'emploi ne sont évalués pour la première fois que neuf mois après leur inscription (en DISPO G). L'accompagnement commence plus tôt, généralement par une invitation à une séance d'information, mais cette dernière n'est pas obligatoire;
- après une évaluation positive, aucun contrôle n'a lieu pendant douze mois. En cas d'évaluation négative, accompagnée éventuellement d'un avertissement, le demandeur d'emploi doit se représenter après cinq mois;
- chaque cycle d'évaluation comprend trois étapes avec différents évaluateurs, et se termine par un collège de trois évaluateurs, seul habilité à imposer des sanctions. Ce système nécessite en moyenne cinq évaluateurs par cycle, ce qui cause des problèmes de capacité et une faible fréquence de contrôle.

II. Objectif de la présente résolution

La présente résolution a pour objectif de demander au Gouvernement de modifier l'arrêté du 16 février 2017 organisant le contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi résidant sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale.

Concrètement, le contrôle d'un demandeur d'emploi bruxellois s'effectue comme suit:

Le contrôle de la disponibilité active suit une procédure formelle et chronophage:

- contrôle du dossier: l'évaluateur examine si le dossier contient suffisamment d'éléments montrant que le demandeur d'emploi recherche activement un emploi;
- entretien individuel: si le dossier ne permet pas un avis favorable, un entretien individuel a lieu, au cours duquel le demandeur d'emploi explique ses efforts;
- collège de trois évaluateurs: ce n'est qu'à la troisième étape qu'une évaluation négative peut être émise, éventuellement accompagnée d'un avertissement ou d'une sanction.

En cas de première évaluation négative, une nouvelle évaluation a lieu après cinq mois. Une sanction n'est

een tweede negatieve evaluatie. Bij herhaling kan de uitkering tijdelijk geschorst of zelfs stopgezet worden, met bijkomende voorwaarden om opnieuw recht te verkrijgen. Deze stapsgewijze aanpak stelt hoge eisen aan personeelscapaciteit en is weinig responsief.

De controle van de passieve beschikbaarheid is reactief en gebeurt enkel na signalen van derden (vb. bij weigering van een passende job). De evaluatie gebeurt via een formele hoorzitting, en kan leiden tot sancties conform de werkloosheidsreglementering. In de praktijk blijft deze controle beperkt.

Benjamin DALLE (NL)

possible qu'en cas de seconde évaluation négative. En cas de récidive, l'allocation peut être suspendue temporairement, voire supprimée, sous réserve de remplir certaines conditions pour recouvrer ses droits. Cette approche graduelle exige une forte capacité en personnel et se révèle peu réactive.

Le contrôle de la disponibilité passive est réactif et n'intervient qu'après signalement par des tiers (par ex. en cas de refus d'un emploi convenable). L'évaluation se fait via une audition formelle pouvant mener à des sanctions, conformément à la réglementation du chômage. En pratique, ce contrôle reste limité.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

betreffende de hervorming van de begeleiding en van de controle van werkzoekenden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Het Brussels Hoofdstedelijk Parlement,

Gelet op de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van Actiris;

Gelet op de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

Gelet op het besluit van 16 februari 2017 houdende de controle van de beschikbaarheid van de werkzoekenden wonende op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ("Besluit");

Gelet op het beheerscontract 2023-2027 tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en Actiris;

Gelet op het rapport van de OESO van oktober 2023 *"Unleashing Talent in Brussels, Belgium"*;

Gelet op de IDEA-consult studie van november 2022 met betrekking tot de evaluatie van de procedure van de beschikbaarheidscontrole;

Gelet op het verslag van het Rekenhof van november 2023 over de begeleiding van werkzoekenden door Actiris;

Gelet op de hervorming van de werkloosheidsuitkeringen van de federale regering;

Gelet op het actieplan van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering in antwoord op de federale hervorming van de arbeidsmarkt;

Overwegende dat op vandaag slechts 20% van de werkzoekenden wordt gecontroleerd;

Overwegende dat een effectieve en gepersonaliseerde begeleiding en controle van werkzoekenden essentieel is voor hun duurzame integratie op de arbeidsmarkt;

Verzoekt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering om het Besluit te wijzigen, via volgende ingrepen:

1. De snelle start van het inschakelingstraject
 - elke werkzoekende moet bij zijn inschrijving als werkzoekende bij Actiris een afspraak maken voor een verplichte informatiesessie waarin op duidelijke en toegankelijke wijze uitleg wordt gegeven over zijn

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

relative à la réforme de l'accompagnement et du contrôle des demandeurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale

Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Vu l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement d'Actiris;

Vu l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale;

Vu l'arrêté du 16 février 2017 organisant le contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi résidant sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale («Arrêté»);

Vu le contrat de gestion 2023–2027 entre la Région de Bruxelles-Capitale et Actiris;

Vu le rapport de l'OCDE d'octobre 2023 *«Unleashing Talent in Brussels, Belgium»*;

Vu l'étude d'IDEA Consult de novembre 2022 concernant l'évaluation de la procédure de contrôle de la disponibilité;

Vu le rapport de la Cour des comptes de novembre 2023 sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi par Actiris;

Vu la réforme des allocations de chômage menée par le gouvernement fédéral;

Vu le plan d'action du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale en réponse à la réforme fédérale du marché de travail;

Considérant que seuls 20 % des demandeurs d'emploi sont actuellement évalués;

Considérant qu'un accompagnement et un contrôle effectifs et personnalisés des demandeurs d'emploi sont essentiels à leur insertion durable sur le marché de l'emploi;

Demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale de modifier l'Arrêté à travers les mesures suivantes:

1. Le démarrage rapide du parcours d'insertion
 - chaque demandeur d'emploi doit, lors de son inscription chez Actiris, prendre rendez-vous pour une séance d'information obligatoire au cours de laquelle ses droits et devoirs en tant que demandeur d'emploi

rechten en plichten als werkzoekende, en over de voorwaarden van de controle van de beschikbaarheid die toegepast zullen worden;

- de werkzoekende ontvangt binnen de maand na zijn inschrijving een oproep voor de beroepsbalans en/of competentiebalans. Het afleggen van deze balans is verplicht;
- in het kader van een ‘snelle start’ is het belangrijk dat de werkzoekende snel terecht kan bij een consulent, die zo snel mogelijk een individueel actieplan met de werkzoekende uittekent;
- de werkzoekende heeft één geïntegreerd dossier, waarin naast de opvolging van de begeleiding ook de evaluatiebeslissingen door de controledienst mee zijn opgenomen – consulenten en controleurs delen alle informatie in één dossier;
- een volledige en correcte inschrijving, een compleet en juist ingevuld dossier en de deelname aan de infosessie en competentiebalans zijn elementen waarmee rekening worden gehouden in de beoordeling van een eerste evaluatie van de werkzoekende;
- er wordt een publieke informatiecampaigned opgezet over dit nieuwe controle- en evaluatiebeleid, via de digitale kanalen van Actiris en via lokale partners;

2. De nauwe opvolging van de begeleiding en van de controle van de werkzoekende

- actieve beschikbaarheid – DISPO G: De termijnen voor de controle van de werkzoekende worden verkort conform de [tabel 1](#) in bijlage;
- actieve beschikbaarheid – DISPO J: De volledige procedure voor de controle van de werkzoekende wordt aangepast en afgestemd op de federale hervorming van de werkloosheidsuitkeringen. De aanpassing gebeurt op die manier dat jongeren in beroepsinschakelingstijd binnen een periode van zes maanden (minstens) twee evaluaties krijgen;
- aangepaste beschikbaarheid: De termijnen voor de controle van de werkzoekende worden verkort conform de [tabel 2](#) in bijlage;
- om de bestaande procedure te rationaliseren, worden de verschillende fasen die haar structureren als volgt aangepast:
 - a) controle van het dossier: automatisering van positieve beslissingen op basis van het dossier. Een dossierbeoordeling kan enkel leiden tot een positieve of een niet-overtuigende beslissing;

sont expliqués de manière claire et accessible, ainsi que les modalités de contrôle de disponibilité qui seront appliquées;

- le demandeur d’emploi reçoit dans le mois suivant son inscription une convocation pour un bilan professionnel et/ou un bilan de compétences. La participation à ce bilan est obligatoire;
- dans le cadre d’un «démarrage rapide», il est essentiel que le demandeur d’emploi puisse rencontrer rapidement un conseiller, qui élaborera un plan d’action individuel avec lui;
- le demandeur d’emploi dispose d’un dossier intégré, dans lequel, outre le suivi de l’accompagnement, figurent également les décisions d’évaluation du service de contrôle – conseillers et contrôleurs partagent toutes les informations dans un seul dossier;
- une inscription complète et correcte, un dossier dûment complété ainsi que la participation à la séance d’information et au bilan de compétences sont des éléments pris en compte dans le premier contrôle du demandeur d’emploi;
- une campagne d’information publique est organisée sur cette nouvelle politique de contrôle et d’évaluation, via les canaux numériques d’Actiris et les partenaires locaux;

2. Le suivi étroit de l’accompagnement et du contrôle du demandeur d’emploi

- disponibilité active – DISPO G: les délais de contrôle du demandeur d’emploi sont réduits conformément au [tableau 1](#) en annexe;
- disponibilité active – DISPO J: l’ensemble de la procédure de contrôle du demandeur d’emploi est adapté et aligné sur la réforme fédérale des allocations de chômage. L’adaptation est effectuée de telle sorte que les jeunes en stage d’insertion reçoivent au moins deux évaluations dans un délai de six mois;
- disponibilité adaptée: les délais de contrôle du demandeur d’emploi sont réduits conformément au [tableau 2](#) en annexe;
- afin de rationaliser la procédure existante, les différentes étapes qui la structurent sont adaptées comme suit:
 - a) contrôle du dossier: automatisation des décisions positives sur la base du dossier. L’évaluation sur dossier ne pourra donner lieu qu’à une évaluation positive ou non concluante;

- b) individueel gesprek: afschaffing van de niet-overtuigende beslissing in deze fase van de evaluatieprocedure. De beoordeling via het individueel gesprek kan enkel resulteren in een positieve of negatieve beslissing. In geval van een negatieve beslissing verstrekt de evaluator tijdens het gesprek ook informatie over de mogelijkheden tot beroep;
- c) het college van drie evaluatoren: Het evaluatiecollege wordt afgeschaft;
- bij een ongerechtvaardigde afwezigheid op een evaluatiegesprek wordt automatisch een negatieve evaluatie toegekend;
- de werkzoekende heeft 30 kalenderdagen na ontvangst van een negatieve beslissing om een gemotiveerd verzoek tot herbeoordeling in te dienen. Na het verstrijken van deze termijn wordt de beslissing definitief;
- de beschikbaarheidscriteria worden uniform en objectief gedefinieerd, in overeenstemming met het federale regelgevingskader. De evaluatie vindt plaats aan de hand van vooraf vastgelegde, objectieve criteria zoals mobiliteit, competenties en kansen op de arbeidsmarkt per sector;

3. De gelijke behandeling van werkzoekenden

- het aantal contactmomenten tussen consulent en werkzoekende wordt verhoogd. Indien de werkzoekende na drie opeenvolgende positieve beslissingen nog geen nieuwe job heeft, laat de evaluator een meer intensieve begeleiding opstarten of het individueel actieplan herbekijken;
- de kwaliteit van de dossiers en de intensiteit van de begeleiding worden op regelmatige basis middels steekproeven nagekeken. Verschillen qua behandeling dienen gemotiveerd te worden door objectieve elementen in het dossier.

- b) entretien individuel: suppression de la décision non concluante à ce stade de la procédure d'évaluation. L'évaluation sur la base de l'entretien individuel ne pourra donner lieu qu'à une décision positive ou négative. En cas de décision négative, l'évaluateur fournira également, lors de l'entretien, des informations sur les possibilités de recours;

- c) le collège de trois évaluateurs: le collège d'évaluateurs est supprimé;

- toute absence non justifiée à un entretien d'évaluation entraîne automatiquement une évaluation négative;
- le demandeur d'emploi dispose de 30 jours calendaires à compter de la réception d'une décision négative pour introduire une demande motivée de réexamen. Passé ce délai, la décision devient définitive;
- les critères de disponibilité sont définis de manière uniforme et objective, conformément au cadre réglementaire fédéral. L'évaluation repose sur des critères prédéfinis tels que la mobilité, les compétences et les perspectives d'emploi par secteur;

3. Le traitement équitable des demandeurs d'emploi

- le nombre de contacts entre le conseiller et le demandeur d'emploi est augmenté. Si, après trois évaluations positives consécutives, le demandeur d'emploi n'a toujours pas trouvé d'emploi, le conseiller entame un accompagnement renforcé ou réexamine le plan d'action individuel;
- la qualité des dossiers et l'intensité de l'accompagnement sont vérifiées régulièrement par échantillonnage. Toute différence de traitement doit être justifiée par des éléments objectifs présents dans le dossier.

BIJLAGEN

ANNEXES

Tabel 1Tableau 1

Actieve beschikbaarheid - Disponibilité active	
	DISPO G
Eerste controle Premier contrôle	Einde 5^e maand na (her)inschrijving (in plaats van einde 9 ^e maand na (her)inschrijving (art. 11, §1)) Fin du 5^e mois après (ré)inscription (au lieu de fin du 9 ^e mois après (ré)inscription (art. 11, §1))
Volgende evaluatie (na positieve beslissing op controle) Évaluation suivante (après décision positive lors du contrôle)	Om de 6 maanden (in plaats van om de 12 maanden (art. 11, §§2, 4, 6 eerste lid)) Tous les 6 mois (au lieu de tous les 12 mois(art. 11, §§2, 4, 6, al. 1 ^{er}))
Volgende evaluatie na negatieve beslissing op controle Évaluation suivante après décision négative lors du contrôle	Na 3 maanden (in plaats van na 5 maanden (art. 11, §6, tweede lid)) Après 3 mois (au lieu d'après 5 mois art. (art. 11, §6, al. 2 ^e))

Tabel 2Tableau 2

Aangepaste beschikbaarheid – Disponibilité adaptée		
	Volledig werkloze van 60 jaar en ouder Chômeur complet âgé de 60 ans et plus	Deeltijdse werknemer Travailleur à temps partiel
Eerste controle Premier contrôle	Na 9 maanden (in plaats van na één jaar (art. 15)) Après 9 mois (au lieu d'après un an (art. 15))	Na 9 maanden (in plaats van 24 ^e maand na inschrijving (art. 17)) Après 9 mois (au lieu du 24 ^e mois après inscription (art. 17))
Volgende evaluatie (na positieve beslissing) Évaluation suivante (après décision positive)	Om de 12 maanden Tous les 12 mois	Om de 12 maanden (in plaats van om de 24 maanden (art. 17, §§2, 4, 6)) Tous les 12 mois (au lieu de tous les 24 mois (art. 17, §§2, 4, 6))
Volgende evaluatie na negatieve beslissing Évaluation suivante après décision négative	Om de 12 maanden Après 12 mois	Na 12 maanden (in plaats van na 24 maanden (art. 17, §6, tweede lid)) Après 12 mois (au lieu d'après 24 mois (art. 17, §6, al. 2))