



GEWONE ZITTING 2024-2025

12 SEPTEMBER 2025

BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**ertoe strekkende de begeleiding van Brusselse
werkzoekenden te versterken door de
competentiebalans algemeen verplicht te
maken, de evaluatietermijnen bij de
beschikbaarheidscontrole in te korten, de
opvolging te personaliseren en werkzoekenden
naar concrete oplossingen te leiden**

(ingediend door mevrouw Clémentine BARZIN (FR),
mevrouw Loubna AZGHOUD (FR), mevrouw Angelina
CHAN (FR), mevrouw Ludivine de MAGNANVILLE (FR) en
de heer Olivier WILLOCX (FR))

SESSION ORDINAIRE 2024-2025

12 SEPTEMBRE 2025

PARLEMENT DE LA RÉGION
DE BRUXELLES-CAPITALE

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**visant à renforcer l'accompagnement des
chercheurs d'emploi bruxellois par la
généralisation du bilan de compétences
obligatoire, la réduction des délais
d'évaluation dans la procédure de contrôle de
disponibilité, la personnalisation du suivi et
l'orientation vers des solutions concrètes**

(déposée par Mmes Clémentine BARZIN (FR), Loubna
AZGHOUD (FR), Angelina CHAN (FR), Ludivine
de MAGNANVILLE (FR) et M. Olivier WILLOCX (FR))

Samenvatting*

In dit voorstel van resolutie wordt de gewestregering verzocht om het beleid voor de begeleiding en de controle op de beschikbaarheid van werkzoekenden te hervormen. Daartoe worden een tiental voorstellen geformuleerd. Die strekken er onder meer toe ervoor te zorgen dat elke werkzoekende snel zou beschikken over een competentiebalans teneinde zijn sterke punten en zijn behoeften beter te kunnen bepalen; te garanderen dat Actiris hem meteen iets concreets kan aanbieden in de vorm van een job, een stage of een beroepsgerichte opleiding; te bepalen dat de werkzoekende indien nodig een aanvullende opleiding kan volgen om zijn inzetbaarheid te verbeteren; de termijnen en de procedure voor de beschikbaarheidscontrole aan te passen om de opvolging coherent te maken en kort op de bal te spelen; een breder perspectief te bieden door meer in te zetten op intergewestelijke mobiliteit op basis van samenwerking met Forem en de VDAB en erop toe te zien dat bij alle begeleidingsmaatregelen de gelijke behandeling van alle werkzoekenden gewaarborgd is.

* 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 une dizaine de propositions. Celles-ci visent entre autres à faire en sorte que chaque chercheur d'emploi bénéficie rapidement d'un bilan de ses compétences pour mieux identifier ses atouts et ses besoins; à garantir qu'Actiris lui propose sans délai une offre concrète (emploi, stage ou formation qualifiante); à prévoir une éventuelle formation complémentaire pour renforcer son employabilité; à adapter les délais et la procédure du contrôle de disponibilité pour un suivi réactif et cohérent; à élargir les perspectives en intégrant davantage la mobilité interrégionale grâce aux partenariats avec le Forem et le VDAB; et à veiller à ce que l'ensemble de ces mesures d'accompagnement assure une égalité de traitement pour tous les chercheurs d'emploi.

* Résumé établi par les services du Parlement.

Toelichting

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kampt in vergelijking met de andere gewesten van ons land met een structureel hoge werkloosheid en een lage werkgelegenheidsgraad. In het tweede kwartaal van 2025 bedroeg de werkgelegenheidsgraad in Brussel slechts 64,4%, tegenover 77,8% in Vlaanderen en 68,4% in Wallonië. Het werkloosheidspercentage bedroeg er maar liefst 11,9% en is meer dan drie keer zo hoog als in Vlaanderen (3,8%). Dat is niet het enige verontrustende nieuws. We stellen namelijk ook vast dat vraag en aanbod op de Brusselse arbeidsmarkt niet op elkaar zijn afgestemd. In juli 2025 telde Actiris 106 kritieke functies of knelpuntberoepen in het Brussels Gewest. Sinds enkele jaren komen steeds weer dezelfde beroepen voor op die lijst. Daar zijn allerlei oorzaken voor, gaande van een gebrek aan kwalificaties (onvoldoende opleiding, beperkte ervaring of een gebrekkige talenkennis) tot onaantrekkelijke arbeidsomstandigheden in bepaalde sectoren.

In het licht van die uitdagingen probeert de Brusselse overheid al enkele jaren om de vaardigheden van werkzoekenden te verbeteren, zodat ze meer kans maken om een baan in de wacht te slepen. In 2023 werd een belangrijke stap gezet. Toen keurde het Brussels Parlement een ordonnantie goed die een competentiebalans invoerde voor elke nieuwe werkzoekende die zich inschrijft bij Actiris. Die maatregel komt tegemoet aan enkele Europese aanbevelingen. Zo legt de Europese Unie in haar vaardighedenagenda en pact voor vaardigheden de nadruk op de ontwikkeling van competenties. De EU stuurt in het bijzonder aan op de formele erkenning van transversale competenties en stelt referentiekaders ter beschikking, zoals ESCO en ResearchComp om de vaardigheden van werkzoekenden en beroepsbeoefenaars beter in kaart te brengen en naar waarde te schatten. Concreet komt het erop neer dat Actiris voortaan de professionele, taalkundige en digitale vaardigheden van elke werkzoekende van bij de aanvang van diens traject stelselmatig dient te evalueren. Het doel van die maatregel is om een duidelijker objectief beeld te krijgen van het vaardigheidsniveau van elke werkzoekende teneinde een nauwkeuriger en realistischer beroepsproject te kunnen uitstippelen.

De verplichting om een competentiebalans op te maken berust in de huidige regeling echter vooral bij Actiris, dat verplicht is om dat instrument aan te bieden, eerder dan bij de werkzoekende zelf. In de praktijk verloopt de uitrol ervan geleidelijk en is niet uitdrukkelijk voorzien in sancties voor werkzoekenden die weigeren om daaraan mee te werken. De werkzoekende heeft tot op heden met andere woorden de vrije keuze om een competentiebalans te laten opmaken, wat de slagkracht ervan dreigt te beperken. Bovendien is de begeleiding van nieuw ingeschreven werkzoekenden door Actiris niet regelmatig en gepersonaliseerd genoeg, en dat terwijl België zichzelf de ambitieuze doelstelling heeft opgelegd om tegen 2029 een

Développements

La Région de Bruxelles-Capitale est confrontée à un chômage structurellement élevé et à un taux d'emploi en retard par rapport aux autres régions du pays. Au deuxième trimestre 2025, le taux d'emploi bruxellois n'atteignait que 64,4 %, contre 77,8 % en Flandre et 68,4 % en Wallonie. Le taux de chômage y culminait à 11,9 %, plus du triple de celui de la Flandre (3,8 %). Ce constat alarmant s'accompagne d'une inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail bruxellois: Actiris a recensé, en juillet 2025, 106 métiers critiques ou en pénurie en Région bruxelloise. Cela fait désormais plusieurs années que ce sont les mêmes métiers qui se retrouvent de manière récurrente au sein de cette liste. Parmi les causes identifiées figurent le manque de qualifications (formations insuffisantes, expérience limitée ou lacunes linguistiques) et des conditions de travail peu attractives dans certains secteurs.

Face à ces enjeux, les autorités bruxelloises cherchent depuis plusieurs années à améliorer les compétences des chercheurs d'emploi afin d'augmenter leurs chances de décrocher un emploi. Une étape a été franchie en 2023: le Parlement bruxellois a approuvé une ordonnance instaurant un bilan de compétences pour tout nouveau demandeur d'emploi inscrit chez Actiris. Cette mesure s'inscrit dans le prolongement des recommandations européennes, l'Union européenne mettant l'accent sur le développement des compétences à travers sa Stratégie européenne en matière de compétences et le Pacte pour les compétences. Elle encourage notamment la reconnaissance formelle des compétences transversales et met à disposition des cadres de référence comme l'ESCO ou ResearchComp, afin de mieux identifier et valoriser les aptitudes des chercheurs d'emploi et des professionnels. Concrètement, cela signifie qu'Actiris doit désormais évaluer systématiquement chaque chercheur d'emploi sur ses compétences professionnelles, linguistiques et numériques dès le début de son parcours. La mise en œuvre de cette mesure vise à mieux objectiver le niveau de compétences de chaque chercheur d'emploi, afin de permettre une définition plus précise et plus réaliste de son projet professionnel.

Cependant, dans sa mise en œuvre actuelle, ce bilan de compétences est obligatoire surtout pour Actiris, qui a l'obligation de le proposer, plus que pour le chercheur d'emploi lui-même. En pratique, son déploiement est progressif et aucune sanction explicite n'est prévue en cas de refus du demandeur d'emploi de se plier à l'exercice. Autrement dit, jusqu'à présent le bilan restait facultatif pour le chercheur d'emploi, ce qui risque d'en limiter la portée. De même, l'accompagnement proposé par Actiris aux nouveaux inscrits manque encore de régularité et de personnalisation, alors même que la Belgique s'est fixé un objectif ambitieux de 80 % de taux d'emploi d'ici 2029. Pour combler ce retard et concrétiser une véritable

werkgelegenheidsgraad van 80% te bereiken. Als we die achterstand willen wegwerken en de vaardigheden echt willen doen toenemen, dan moeten we de Brusselse werklozen anders gaan begeleiden.

Voorts gelden momenteel bepaalde standaardtermijnen voor de controle op de beschikbaarheid van werkzoekenden, die geregeld wordt door het regeringsbesluit van 16 februari 2017 houdende de controle van de beschikbaarheid van de werkzoekenden wonende op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Een eerste evaluatie vindt plaats ten vroegste negen maanden na de inschrijving. Op een negatief advies volgt ten vroegste vijf maanden later een nieuwe evaluatie en bij een positief advies komt er na twaalf maanden een nieuwe evaluatie. Die termijnen werden vastgesteld toen er nog geen strikte tijdsbeperking stond op het ontvangen van een werkloosheidsuitkering. Met de federale hervorming die onlangs werd goedgekeurd, zal dat ingrijpend veranderen. Vanaf 1 januari 2026 zal een groot deel van de werkzoekenden gedurende maximaal twee jaar aanspraak kunnen maken op een werkloosheidsuitkering. In die nieuwe omstandigheden lijken de termijnen waarin het besluit van 2017 voorziet, onaangepast en veel te lang.

Als we vasthouden aan de regeling waarbij een eerste evaluatie pas na negen maanden plaatsvindt en er bij een positieve evaluatie bijna een jaar later een nieuwe evaluatie volgt, dan zou een werkzoekende al bijna de helft van zijn maximale uitkeringsperiode achter de rug hebben wanneer hij voor het eerst wordt opgevolgd en daarna geen structurele begeleiding meer krijgen tot wanneer die periode er bijna opzit. Op die manier gaat een groot deel van de uitkeringsperiode voorbij zonder dat de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling iets structureels doen. Daarom is het absoluut nodig om die termijnen in te korten, zodat werkzoekenden sneller en gericht kunnen worden opgevolgd en er kan worden ingegrepen lang voordat het einde van hun recht op een uitkering in zicht komt. Een dergelijke aanpassing is niet alleen een kwestie van goed administratief beheer. Zij is ook noodzakelijk om de Brusselse werkzoekenden van nabij te begeleiden. Dat moet hun kansen om binnen een termijn die voortaan beperkt zal zijn tot twee jaar, opnieuw hun plaats in te nemen op de arbeidsmarkt zo groot mogelijk maken.

Dit voorstel van resolutie beoogt de aanzet te geven om een regeling in te voeren waardoor nauwgezet, sneller en effectiever te werk wordt gegaan bij de opmaak van een competentiebalans en de opvolging ervan, en daarnaast ook de evaluatietermijnen bij de controle op de beschikbaarheid van werkzoekenden in te korten. Het doel is om de vaardigheden van bij de inschrijving objectiever in kaart te brengen en er via een nauwere en consistentere begeleiding tijdens de uitkeringsperiode voor te zorgen dat werkzoekenden hun verplichtingen om werk te zoeken blijven nakomen.

montée en compétences, un changement de paradigme s'impose dans l'accompagnement des chômeurs bruxellois.

En parallèle, la procédure de contrôle de la disponibilité des chercheurs d'emploi, organisée par l'arrêté du gouvernement du 16 février 2017 organisant le contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi résidant sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, fixe actuellement des délais standards: une première évaluation au plus tôt neuf mois après l'inscription, une réévaluation après un avis négatif au plus tôt cinq mois plus tard, et une réévaluation après un avis positif douze mois plus tard. Ces délais avaient été établis dans un contexte où les allocations de chômage pouvaient être perçues sans limitation stricte dans le temps. Or, la réforme fédérale adoptée récemment modifie profondément ce cadre: à partir du 1er janvier 2026, la durée d'indemnisation sera limitée à deux ans maximum pour une partie importante des demandeurs d'emploi. Dans ce nouveau contexte, les délais prévus par l'arrêté de 2017 apparaissent inadaptés et beaucoup trop longs.

Maintenir une première évaluation seulement après neuf mois, suivie d'une réévaluation près d'un an plus tard en cas d'évaluation positive, signifie qu'un demandeur d'emploi pourrait ne bénéficier d'un premier suivi qu'après avoir déjà parcouru près de la moitié de sa période maximale d'indemnisation, puis rester sans encadrement structuré jusqu'à l'approche de son terme. Cela revient à laisser s'écouler une grande partie de la période d'indemnisation sans intervention structurée de la part des services régionaux de l'emploi. Il est dès lors impératif de réduire ces délais pour assurer un suivi plus réactif et pertinent, permettant d'intervenir bien avant que les demandeurs n'approchent de la fin de leurs droits. Une telle adaptation ne relève pas seulement d'une bonne gestion administrative: elle constitue une nécessité pour offrir aux chercheurs d'emploi bruxellois un accompagnement rapproché, capable de maximiser leurs chances de réinsertion professionnelle dans un laps de temps désormais limité à deux ans.

La présente proposition de résolution s'inscrit dans cette logique: instaurer un cadre plus rigoureux, plus rapide et plus effectif autour du bilan de compétences et de son suivi, tout en réduisant parallèlement les délais liés aux évaluations dans le cadre du contrôle de disponibilité des chercheurs d'emploi. Il s'agit de renforcer à la fois l'objectivation des compétences dès l'inscription et le respect continu des obligations de recherche d'emploi, grâce à un accompagnement plus rapproché et cohérent tout au long de la période d'indemnisation.

De competentiebalans algemeen verplicht maken

Alvorens in te gaan op de bevindingen over het begeleidingstraject is het belangrijk om nadere toelichting te geven over de recente ontwikkelingen van het wettelijke kader en van de instrumenten die Actiris hanteert. Tot 2023 was de beroepsbalans het belangrijkste instrument om werkzoekenden gestructureerd te begeleiden. Voor dat instrument waren geen bindende wettelijke regels vastgelegd. Bovendien werd het niet altijd op dezelfde manier en vaak informeel gebruikt. In verschillende verslagen, onder meer van het Rekenhof, werd gewezen op de beperkingen van dat systeem. Zo werd het niet stelselmatig benut, was er amper opvolging aan gekoppeld, was er weinig zicht op de gevolgacties en kon er amper iets worden afgedwongen.

Ondanks alle goede bedoelingen vertoont de begeleiding van Brusselse werkzoekenden ernstige zwakheden, die de doeltreffendheid ervan aantasten. Een audit van het Rekenhof, die betrekking had op de periode 2017-2021, bracht verschillende structurele tekortkomingen in het begeleidingstraject van Actiris aan het licht. Ten eerste werd de werkzoekende van bij het begin niet altijd vlug genoeg bij de hand genomen. Al te vaak duurde het meer dan drie maanden vooraleer een beroepsbalans werd opgemaakt voor een nieuw ingeschreven werkzoekende. Dat startgesprek, dat idealiter in de eerste weken na de inschrijving diende plaats te vinden en moest leiden tot een actieplan, liet dus op zich wachten. Door bij de eerste contacten met de werkzoekende niet kort genoeg op de bal te spelen, is het niet mogelijk om zijn of haar behoeften snel in kaart te brengen. Bovendien zet dat gebrek aan reactievermogen een rem op de toeleiding naar concrete oplossingen.

Als er dan al plannen waren gemaakt om een beroepsbalans op te stellen, dan werd de werkzoekende daarvoor vaak informeel uitgenodigd in plaats van met dwang opgeroepen. Concreet houdt dat in dat een werkzoekende ervoor kan kiezen om niet op de afspraak op te dagen, zonder dat daar een onmiddellijke sanctie tegenover staat. Het Rekenhof merkte in dat verband het volgende op: "De beroepsbalans volgt soms op een uitnodiging, en niet op een bindende oproep (...) die tot een sanctie kan leiden als de werkzoekende er geen gevolg aan geeft". En dus: "Door niet in te gaan op uitnodigingen, kan de werkzoekende zijn verplichting omzeilen om actief naar werk te zoeken, zonder het risico te lopen een sanctie opgelegd te krijgen." Doordat bepaalde gesprekken feitelijk niet verplicht zijn, kan men zich dus ongestraft onttrekken aan het systeem, waardoor het zijn doel voorbij schiet.

De audit wees ook op het gebrek aan een duidelijk wettelijk kader en aan een kwaliteitscontrole van de begeleiding. Tot voor kort was "er geen enkele bindende en bestendige tekst die de stadia en doelstellingen van de begeleiding definieert". Doordat er geen nauwkeurige richtlijnen waren vastgelegd, had elke referent-consulent in grote mate de

Généralisation du bilan de compétences obligatoire

Avant d'exposer les constats relatifs au parcours d'accompagnement, il importe de clarifier l'évolution récente du cadre juridique et des outils mobilisés par Actiris. Jusqu'en 2023, l'outil principal utilisé pour structurer l'accompagnement des chercheurs d'emploi était le bilan professionnel, un dispositif sans base légale contraignante, mis en œuvre de manière inégale et souvent informelle. Plusieurs rapports, notamment celui de la Cour des comptes, ont souligné les limites de ce mécanisme: absence de systématisation, faible suivi, manque de lisibilité des suites données et faible caractère contraignant.

Malgré le volontarisme affiché, l'accompagnement offert aux chercheurs d'emploi à Bruxelles souffre de sérieuses faiblesses qui en réduisent l'efficacité. Un audit de la Cour des comptes portant sur la période 2017-2021 a mis en lumière plusieurs dysfonctionnements structurels dans le parcours d'accompagnement d'Actiris. D'abord, la prise en charge initiale n'était pas toujours assez rapide: dans de trop nombreux cas, plus de trois mois s'écoulaient entre l'inscription du demandeur d'emploi et la réalisation d'un premier bilan professionnel. Cet entretien de bilan initial, censé déboucher sur un plan d'action, arrivait donc avec retard, alors qu'il devait idéalement avoir lieu dans les premières semaines. Le manque de réactivité dans les premiers contacts avec les chercheurs d'emploi empêche une identification rapide de leurs besoins et freine leur orientation vers des solutions concrètes.

Ensuite, même lorsque le bilan professionnel était programmé, il était souvent convoqué sous la forme d'une invitation informelle plutôt que d'une convocation contraignante. Concrètement, cela signifie qu'un chercheur d'emploi peut choisir de ne pas se présenter à ce rendez-vous sans encourir de sanction immédiate. La Cour des comptes note que: «le bilan professionnel fait parfois suite à une invitation, et non à une convocation contraignante (...) susceptible, en cas d'absence du chercheur d'emploi, de conduire à une sanction». Ainsi: «en ne donnant pas suite aux invitations, un chercheur d'emploi peut contourner son obligation de recherche active d'emploi tout en se prémunissant d'une sanction». En clair, le caractère non obligatoire de fait de certains entretiens permet de se soustraire au dispositif sans conséquence, ce qui en détourne l'objectif.

Par ailleurs, l'audit a relevé un manque de cadre juridique clair et de contrôle qualité dans l'accompagnement. Jusqu'à très récemment: «aucun texte contraignant et pérenne ne définissait les étapes et les objectifs» du processus d'accompagnement des chômeurs bruxellois. En l'absence de directives précises, chaque conseiller

handen vrij om zelf de opvolging van zijn of haar dossiers te regelen en te beslissen over de regelmaat van de contacten en de te volgen aanpak van de werkzoekende (proactief of reactief). Een dergelijke vrijheid lijkt misschien positief, maar had als ongewenst gevolg dat de kwaliteit van de begeleiding meer berustte op de individuele betrokkenheid van elke medewerker dan op een coherent systeem met eenvormige procedures. Daardoor verschilt de aanpak sterk van de ene consultant tot de andere en is de gelijke behandeling van werkzoekenden niet gewaarborgd. Sommige consultants sturen bijvoorbeeld formele oproepingen (waaraan mogelijke sancties zijn gekoppeld) naar werkzoekenden, terwijl anderen genoeg nemen met een informele herinnering. Het gebrek aan duidelijke richtlijnen over het al dan niet opleggen van sancties leidt tot inconsistenties en verzwakt de algehele doeltreffendheid van het systeem. Bovendien is het hiërarchische toezicht op de naleving van de interne normen ontoereikend, wat ertoe leidt dat Actiris de verschillen in de manier waarop de consultants dossiers opvolgen, onvoldoende meet of bijstuurt.

Ten slotte is het falen van het huidige systeem ook toe te schrijven aan het feit dat de begeleiding en controle strikt van elkaar zijn gescheiden. Momenteel is een aparte dienst verantwoordelijk om de beschikbaarheid van werklozen in het Brussels Gewest te controleren, op basis van een procedure die meerdere fases omvat. Die scheiding, ingegeven vanuit het streven naar onafhankelijke controle, heeft helaas geleid tot een logge procedure en een gebrek aan reactievermogen. Het Rekenhof voert daarover het volgende aan: “Doordat de controle in drie stadia verloopt, duurt de procedure sowieso langer en dat heeft een negatieve impact op het begeleidingsproces”. Met andere woorden: wanneer een werkzoekende verzaakt aan zijn of haar verplichtingen (door herhaaldelijk niet op te dagen, jobaanbiedingen te weigeren of niet te doen wat er wordt gevraagd), worden er pas laattijdig, na meerdere herinneringen en achtereenvolgende evaluaties, dwangmaatregelen genomen in plaats van daar snel toe over te gaan tijdens de opvolging. Die lange tijdspanne vermindert het afschrikkende effect van mogelijke sancties en stimuleert een werkzoekende die in gebreke blijft, niet om vlug weer aan de slag te gaan.

Het Rekenhof heeft als onafhankelijke instantie de tekortkomingen van het vorige systeem, zijnde de beroepsbalans, dus duidelijk aangetoond. Het wees op een gebrek aan systematisering, het ontbreken van een duidelijk wettelijk kader, vertragingen in de uitvoering en de niet-dwingende aanpak van werkzoekenden. Hoewel de invoering van de competentiebalans in 2023 zowel wettelijk als methodologisch een belangrijke stap vooruit was, moeten we zien te vermijden dat het dezelfde zwaktes vertoont als het instrument dat daarvoor in voege was. Als we dat nieuwe instrument niet op een nauwgezette en gestructureerde wijze en met de nodige follow-up implementeren, dreigt het gewoon een andere naam te dragen, maar geen reële impact te hebben op de begeleiding van werkzoekenden. Net om dat te vermijden

référént disposait d’une grande latitude pour organiser le suivi de ses dossiers, décidant du rythme des contacts et de l’orientation à adopter (posture proactive ou réactive) vis-à-vis du chercheur d’emploi. Une telle liberté peut sembler positive mais elle a eu pour effet pervers de faire reposer la qualité de l’accompagnement davantage sur l’implication individuelle de chaque agent que sur un système cohérent garanti par des procédures uniformes. Résultat: la prise en charge varie fortement d’un conseiller à l’autre, sans égalité de traitement assurée entre chercheurs d’emploi. Par exemple, certains conseillers déclenchent des convocations formelles (avec risque de sanction) pour les demandeurs d’emploi, alors que d’autres se contentent de relances informelles. L’absence de directives claires sur quand sanctionner ou pas crée des incohérences et affaiblit l’efficacité globale du dispositif. De surcroît, les contrôles hiérarchiques sur le respect des normes internes sont insuffisants, ce qui signifie qu’Actiris ne mesure ni ne corrige assez les écarts dans les pratiques de suivi d’un conseiller à l’autre.

Enfin, le cloisonnement entre l’accompagnement et le contrôle contribue à la défaillance du système actuel. Aujourd’hui, en Région bruxelloise, le contrôle de la disponibilité des chômeurs est traité par un service séparé, avec une procédure en plusieurs étapes. Cette séparation, héritée de la volonté d’indépendance du contrôle, a malheureusement introduit de la lourdeur et un manque de réactivité. Comme le souligne la Cour des comptes: «le contrôle en trois étapes accroît mécaniquement la durée de la procédure, ce qui impacte négativement le processus d’accompagnement». Autrement dit, lorsqu’un chercheur d’emploi se soustrait à ses obligations (absences répétées, refus d’offres ou d’actions), les mesures coercitives arrivent tardivement, après plusieurs rappels et évaluations successives, au lieu de s’intégrer rapidement dans le suivi. Ce délai réduit la portée dissuasive des sanctions potentielles et n’encourage pas une réactivation rapide du chercheur d’emploi en défaut.

En résumé, les défaillances du dispositif antérieur, à savoir le bilan professionnel, ont été clairement objectivées par la Cour des comptes, instance indépendante qui a souligné le manque de systématisation, l’absence de cadre juridique clair, les retards dans la mise en œuvre, ainsi que l’absence de caractère contraignant pour les chercheurs d’emploi. Si le bilan de compétences instauré depuis 2023 constitue une avancée sur le plan légal et méthodologique, il est impératif qu’il ne reproduise pas les mêmes faiblesses que son prédécesseur. Sans une mise en œuvre rigoureuse, structurée et suivie, ce nouveau dispositif risquerait de ne constituer qu’un changement de nom, sans effet réel sur l’accompagnement des chercheurs d’emploi. C’est précisément pour éviter cet écueil que la

beoogt dit voorstel een bijgewerkte regeling in te voeren die ertoe strekt de competentiebalans verplicht te maken, er concrete gevolgen aan te koppelen en haar deel te laten uitmaken van een individueel actieplan waarin duidelijke verantwoordelijkheden zijn vastgelegd voor de werkzoekende. Het doel is om van de competentiebalans een volwaardige inschakelingshefboom en een structurerend instrument ten dienste van de Brusselse werkzoekenden te maken, zodat zij perspectief krijgen op een realistisch, motiverend en optimaal begeleid beroepstraject.

Met de goedkeuring van de ordonnantie van 6 juli 2023 heeft het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de competentiebalans ingevoerd als nieuwe pijler van het begeleidingstraject, die voortaan wettelijk geregeld is en deel uitmaakt van de opdrachten van Actiris. Het doel van die hervorming is om de vaardigheden van werkzoekenden, zodra zij zich inschrijven, objectief in kaart te brengen en op basis daarvan een beter gerichte aanpak te kunnen hanteren. Toch is het cruciaal om ervoor te zorgen dat dit nieuwe instrument niet dezelfde tekortkomingen vertoont als het vorige, zodat het zijn volle potentieel kan bereiken. Dit voorstel van resolutie beoogt de aanzet te geven om een regeling in te voeren waardoor nauwgezet, sneller en effectiever te werk wordt gegaan bij de opmaak van een competentiebalans en de opvolging ervan.

Hoewel de ordonnantie van 6 juli 2023 de competentiebalans algemeen en systematisch beoogt te reguleren, wordt het instrument vandaag slechts ten dele en beperkt benut en zijn er geen verplichtingen of een nauwgezette follow-up aan verbonden. Het was weliswaar de betrachting om de vaardigheden van elke werkzoekende objectief in kaart te brengen en een daarop afgestemd actieplan voor te stellen, maar uit de cijfers blijkt dat dat doel verre van bereikt is. Als er geen structurele aanpassingen komen, dreigt dat nieuwe instrument niet meer te zijn dan een schijn van hervormingsgezindheid, zonder wezenlijk effect op de activering en de uitbreiding van de vaardigheden van werkzoekenden. Daarom is het noodzakelijk om op basis van dit voorstel van resolutie een stap verder te gaan door die balans daadwerkelijk verplicht te maken en er een individuele opvolging aan te koppelen. Dat alles moet vervolgens leiden tot concrete voorstellen aan het einde van het traject.

Hoewel de competentiebalans pas in september 2023 officieel werd ingevoerd en geleidelijk verder haar beslag kreeg, wijzen de huidige beschikbare cijfers op een aanzienlijke kloof tussen de oorspronkelijke ambities en de werkelijkheid. Eind september 2024 hadden slechts 14.102 verschillende werkzoekenden een taaltest afgelegd en 7.764 een digitale vaardigheidstest. Dat komt dus neer op in totaal 22.000 testen op een jaar tijd. Dat is een bescheiden aantal in verhouding tot de 93.000 ingeschreven werkzoekenden in het Brussels Gewest of tot de 20.000 niet-werkende jongeren onder de 30 jaar, die een prioritaire doelgroep uitmaken in de eerste fases van de procedure.

présente proposition vise à affiner le cadre du bilan de compétences en le rendant obligatoire, suivi d'effets concrets, intégré à un plan d'action individualisé et assorti de responsabilités claires pour le chercheur d'emploi. L'objectif est de faire du bilan de compétences un véritable levier d'insertion et un outil structurant au service des chercheurs d'emploi bruxellois, pour leur permettre de se projeter dans un parcours professionnel réaliste, motivant et encadré dans les meilleures conditions possibles.

Avec l'adoption de l'ordonnance du 6 juillet 2023, la Région de Bruxelles-Capitale a instauré un bilan de compétences comme nouveau pilier du parcours d'accompagnement, désormais encadré juridiquement et intégré dans les missions d'Actiris. Cette réforme vise à objectiver les compétences du chercheur d'emploi dès son inscription, afin de mieux orienter les actions à mener. Toutefois, pour que ce nouvel outil atteigne son plein potentiel, il est crucial qu'il ne reproduise pas les failles de son prédécesseur. La présente proposition de résolution s'inscrit dans cette logique: garantir un cadre plus rigoureux, plus rapide et plus effectif autour du bilan de compétences et de son suivi.

Alors même que l'ordonnance du 6 juillet 2023 vise un encadrement généralisé et systématique du bilan de compétences, son application reste aujourd'hui fragmentaire, limitée et dépourvue de mécanismes d'obligation ou de suivi rigoureux. Si l'intention était d'offrir à chaque chercheur d'emploi une évaluation objective de ses compétences et un plan d'action adapté, les chiffres démontrent que cet objectif est loin d'être atteint. Sans ajustement structurel, il existe un risque que ce nouveau dispositif ne constitue qu'un affichage réformiste, sans impact réel sur l'activation et la montée en compétences des chercheurs d'emploi. D'où la nécessité, à travers la présente proposition de résolution, d'aller plus loin en rendant ce bilan réellement obligatoire, assorti d'un suivi individualisé et de propositions concrètes en bout de parcours.

Si la mise en œuvre du bilan de compétences a officiellement débuté en septembre 2023 avec une montée en puissance progressive, les chiffres communiqués à ce jour témoignent d'un décalage important entre les ambitions initiales et la réalité de terrain. À la fin septembre 2024, seuls 14.102 chercheurs d'emploi distincts avaient réalisé un test linguistique, et 7.764 un test numérique, soit environ 22.000 tests effectués en un an. Ce volume reste modeste lorsqu'on le met en parallèle avec les 93.000 chercheurs d'emploi inscrits en Région bruxelloise ou encore avec les 20.000 jeunes de moins de 30 ans inoccupés visés en priorité dans les premières phases du dispositif.

In het licht van die vaststellingen beoogt dit voorstel van resolutie de competentiebalans te laten uitgroeien tot de stuwende kracht achter activering en begeleiding. Het is de bedoeling om lessen te trekken uit de fouten van het verleden en een begeleidingssysteem ten dienste van de werkzoekende uit te bouwen dat berust op een groter reactievermogen, met meer aandacht voor het individu wordt ingevuld en beter gestructureerd is. Het doel is om een coherent en veeleisend systeem in te voeren en daarbij tegelijk in te zetten op versterkte begeleiding, duidelijke verplichtingen en concrete voorstellen.

Dit zijn de belangrijkste maatregelen van dit voorstel:

- elke Brusselse werkzoekende moet, zodra hij of zij zich bij Actiris heeft ingeschreven, verplicht een competentiebalans laten opmaken (en daarbij zijn of haar verworven beroepsvaardigheden, opleidingsbehoeften, taalkundige en digitale vaardigheden, ... laten evalueren) en binnen maximaal twee weken samen met een consultant een individueel actieplan opstellen. Op basis van die balans, die zeer snel na de inschrijving wordt opgemaakt, kan het profiel van de werkzoekende objectief in kaart worden gebracht en kunnen meteen de meest geschikte maatregelen worden bepaald. Wanneer een werkzoekende weigert om een competentiebalans te laten opmaken, zal dat worden beschouwd als een weigering om aan zijn of haar verplichtingen te voldoen. Op basis van die vaststelling kan een evaluator in het kader van de beschikbaarheidscontrole een eerste negatieve evaluatie uitbrengen in de vorm van een waarschuwing. Het doel is om ervoor te zorgen dat met iedereen rekening wordt gehouden: elke nieuwe werkloze moet actief worden opgevolgd en geen enkele weigering om dat traject te bewandelen zal worden aanvaard;
- op basis van de competentiebalans moet Actiris de werkzoekende binnen maximaal twee maanden minstens één mogelijke concrete oplossing aanreiken. Het kan in de eerste plaats gaan om een passende jobaanbieding (die overeenstemt met het profiel en de geëvalueerde vaardigheden). Indien er niet meteen een vacature is, stelt Actiris een stage in een onderneming of een instap in een beroepsgerichte opleiding voor. De voorgestelde opleidingen moeten voornamelijk verband houden met knelpuntberoepen of sectoren die goede vooruitzichten bieden om snel en vast aan het werk te gaan op de Brusselse arbeidsmarkt. Het doel is om de werkzoekende perspectief te bieden. Reeds in de eerste weken moet hij of zij een concreet traject krijgen aangeboden, dat rechtstreeks leidt naar een baan of het mogelijk maakt zijn of haar vaardigheden gericht te verbeteren om werk te kunnen vinden. Actiris dient binnen die twee maanden minstens één positieve actie (werk, stage of opleiding) voor te stellen om op die manier de persoonlijke begeleiding te laten uitmonden in een concreet resultaat;

Face à ces constats, la présente proposition de résolution vise à garantir que le bilan de compétences devienne un véritable moteur d'activation et d'orientation. Elle entend tirer les leçons des failles du passé pour construire un cadre d'accompagnement plus réactif, plus individualisé et plus structuré, au service effectif des chercheurs d'emploi. Il s'agit d'instaurer un dispositif cohérent et exigeant, qui combine accompagnement renforcé, obligations claires et propositions concrètes.

Les mesures phares de la présente proposition sont les suivantes:

- chaque chercheur d'emploi bruxellois inscrit chez Actiris devra, dès son inscription, réaliser un bilan de compétences obligatoire (évaluation des acquis professionnels, besoins en formation, aptitudes linguistiques et numériques, etc.) et, dans un délai maximum de 15 jours, bénéficier d'un plan d'action individuel élaboré conjointement avec un conseiller. Ce bilan, réalisé très rapidement après l'inscription, permettra d'objectiver le profil du chercheur d'emploi et d'identifier sans tarder les mesures les plus adaptées à sa situation. Le refus de réaliser un bilan de compétences sera considéré comme un manquement aux obligations du demandeur d'emploi. Sur la base de cette constatation, un évaluateur pourra remettre une première évaluation négative dans le cadre du processus de contrôle de disponibilité, qui prendra la forme d'un avertissement. L'objectif est de garantir que chacun soit pris en compte: tout nouveau chômeur doit être activement pris en charge et aucun refus d'engagement dans le parcours ne sera toléré;
- sur la base du bilan de compétences réalisé, Actiris devra formuler, dans un délai maximal de deux mois, au moins une piste de solution concrète pour le chercheur d'emploi. Il pourra s'agir en priorité d'une offre d'emploi convenable (c'est-à-dire correspondant au profil et aux compétences évaluées). Si aucune offre immédiate n'est disponible, Actiris proposera soit un stage en entreprise, soit une entrée en formation qualifiante. Les formations proposées seront orientées en priorité vers les métiers en pénurie ou les secteurs offrant de bonnes perspectives d'insertion rapide et durable sur le marché du travail bruxellois. L'idée est de ne pas laisser le demandeur d'emploi sans perspective: dès les premières semaines, une trajectoire tangible doit lui être offerte, qu'il s'agisse d'un emploi direct ou d'une montée en compétences ciblée pour accéder à un emploi. Actiris aura l'obligation de proposer au moins une action positive (emploi, stage ou formation) dans ce délai de deux mois, concrétisant ainsi l'accompagnement personnalisé par un passage à l'acte;

- indien de competentiebalans uitwijst dat een opleiding noodzakelijk is om de inzetbaarheid van de werkzoekende te verbeteren (bijvoorbeeld een getuigschrift behalen, de ontbrekende kwalificaties voor een veelgevraagd beroepsprofiel verwerven of taallessen volgen om een job in Vlaanderen te kunnen krijgen), dan is de werkzoekende verplicht om de voorgestelde opleiding te volgen. Wanneer de individuele begeleiding leidt tot de aanbeveling om een essentieel geachte opleiding te volgen, draagt de werkzoekende dus de verantwoordelijkheid om daar actief aan deel te nemen. Een evaluator kan vaststellen dat een weigering om een opleiding te volgen, niet gerechtvaardigd is en naar aanleiding daarvan in het kader van de beschikbaarheidscontrole een negatieve evaluatie formuleren. Het komt erop aan te zorgen voor een evenwicht tussen rechten en plichten: de werkzoekende krijgt meer hulp (gratis opleiding en begeleiding), maar moet zich in ruil daarvoor actief inzetten om zijn vaardigheden te verbeteren;
- de consultants van Actiris dienen het speuren naar kansen die zich aandienen in de andere gewesten van het land, stelselmatig deel te laten uitmaken van de begeleiding. Concreet zal een Brusselse werkzoekende, telkens wanneer dat zinvol is, worden aangemoedigd om bij het zoeken naar werk ook te kijken naar de jobaanbiedingen buiten Brussel, meer bepaald in Vlaanderen via de VDAB en in Wallonië via Forem. Intergewestelijke mobiliteit wordt een volwaardig onderdeel van de advisering: naast de beroepsambities en opleidingsbehoeften dient tijdens de gesprekken ook de mogelijkheid om te gaan werken in Vlaanderen of Wallonië aan bod te komen, wanneer daar vacatures zijn die passen bij het profiel van de kandidaat. Actiris dient meer werkzoekenden door te verwijzen naar de diensten van de VDAB en Forem om die jobopportuniteiten te benutten. Deze maatregel steunt op de reeds bestaande samenwerking tussen de gewesten. Zo zijn in het samenwerkingsakkoord tussen Brussel en Vlaanderen van 2021 ambitieuze doelstellingen vastgelegd voor de tewerkstelling van Brusselaars in Vlaanderen. Die doelstellingen werden in 2023 bereikt met meer dan 2.000 Brusselse werkzoekenden die dankzij de bemiddeling van Actiris, de VDAB en hun partners werk vonden in Vlaanderen. Het aantal Brusselaars dat in Vlaanderen werkt, is tussen 2022 en 2023 overigens met 16,5% gestegen tot meer dan 65.000. Dat wijst erop dat het potentieel enorm is en dat we moeten verdergaan op de ingeslagen weg. Door intergewestelijke mobiliteit tot een standaardoptie van het traject te maken, vergroten de kansen van elke werkzoekende om een job te vinden, zelfs buiten de grenzen van het gewest.

Elk van de bovenstaande maatregelen moet de huidige zwakke punten van het systeem concreet verhelpen door een versnelling hoger te schakelen in de begeleiding (balans aan het begin van het traject), de oplossingen af te stemmen op de persoon in kwestie (individueel actieplan

- si le bilan de compétences conclut qu'une formation est nécessaire pour améliorer l'employabilité du chercheur d'emploi (par exemple acquérir une certification, combler un manque de qualification dans un métier en demande, ou suivre des cours de langue dans le cas d'un emploi en Flandre), alors le demandeur d'emploi sera tenu de suivre la formation proposée. En d'autres termes, lorsque l'accompagnement individualisé débouche sur la préconisation d'une formation jugée indispensable, le chercheur d'emploi a la responsabilité d'y participer activement. Un refus injustifié de suivre cette formation pourra être constaté par un évaluateur et donner lieu à une évaluation négative dans le cadre du processus de contrôle de disponibilité. Il s'agit d'introduire une logique de droits et devoirs équilibrée: le chercheur d'emploi bénéficie d'un soutien accru (formation gratuite, encadrement) mais en contrepartie il doit s'investir dans l'amélioration de ses compétences;
- les conseillers d'Actiris intégreront systématiquement la recherche d'opportunités dans les autres régions du pays lors de l'accompagnement. Concrètement, un demandeur d'emploi bruxellois sera encouragé, chaque fois que cela fait sens, à étendre sa recherche aux offres en dehors de Bruxelles, en particulier en Flandre via le VDAB et en Wallonie via le Forem. La mobilité interrégionale devient une composante à part entière du conseil: au même titre qu'on discute des aspirations professionnelles ou des besoins de formation, on évoquera la possibilité de travailler en Flandre ou en Wallonie lorsque des postes vacants y correspondant au profil du candidat existent. Actiris orientera davantage de chercheurs d'emploi vers les services du VDAB et du Forem pour exploiter ces gisements d'emplois. Cette mesure s'appuie sur les coopérations déjà en place entre régions: par exemple, l'accord de coopération Bruxelles-Flandre de 2021 fixe des objectifs ambitieux de placement de Bruxellois en Flandre, objectifs qui ont été atteints en 2023 avec plus de 2.000 demandeurs d'emploi bruxellois ayant trouvé un travail en Flandre grâce à l'intervention d'Actiris, du VDAB et de leurs partenaires. Le nombre de Bruxellois travaillant en Flandre a d'ailleurs bondi de +16,5 % entre 2022 et 2023, pour dépasser les 65.000 personnes, signe que le potentiel est immense et qu'il faut poursuivre dans cette voie. En faisant de la mobilité interrégionale une option standard du parcours, on augmentera les chances pour chaque chercheur d'emploi de trouver un poste, quitte à sortir des frontières de la Région.

Chaque mesure ci-dessus vise à apporter une réponse concrète aux faiblesses actuelles du système: accélérer le calendrier de prise en charge (bilan en début de parcours), personnaliser les solutions (plan d'action individuel aboutissant à une offre adaptée) et

dat leidt tot een passend aanbod) en de werkzoekenden op hun verantwoordelijkheid te wijzen (verplichte deelname aan nuttige acties). De werkzoekende moet zodanig worden begeleid dat hij niet aan de zijlijn blijft staan. Hij moet, zodra hij zich inschrijft, weten welke stappen hij moet zetten en welke inspanningen hij moet leveren om een job te vinden. We moeten het geweer van schouder veranderen door van een al te vaak passieve en uniforme begeleiding over te stappen op een dynamische begeleiding op maat, met meer rechten maar ook meer plichten voor alle betrokken partijen.

Dit voorstel staat niet op zichzelf, maar maakt deel uit van een algemene modernisering van de openbare dienst voor arbeidsbemiddeling, waarbij het de bedoeling is om werkzoekenden van naderbij te begeleiden, maar ook meer eisen te stellen aan hen. Die aanpassing is noodzakelijk en moet er mee voor helpen zorgen dat Brussel zijn achterstand op het gebied van werkgelegenheidsgraad kan inlopen en de Europese doelstellingen voor het terugdringen van langdurige werkloosheid haalt. De invoering van de competentiebalans door de ordonnantie van 6 juli 2023 vormt in dat verband een eerste stap. Die hervorming geeft overigens direct uitvoering aan project R-4.05 van het Nationaal Plan voor herstel en veerkracht, getiteld “(Her)kwalificatiestrategie” (blz. 372), dat voorziet in de invoering van een bindend wettelijk kader voor de stelselmatige screening van werkzoekenden. Het doel van dit voorstel van resolutie is dan ook om die hervorming niet louter formeel te laten zijn, maar volledig operationeel te maken met concrete, duurzame en structurerende gevolgen voor de inschakeling van Brusselse werkzoekenden op de arbeidsmarkt.

Dit voorstel van resolutie ademt een verlangen naar verandering uit en wil de overgang inluiden van een onbevredigende status quo naar een meer gepersonaliseerde begeleiding van werkzoekenden in Brussel, waarbij korter op de bal wordt gespeeld en elke partij een sterker engagement aangaat. Door de competentiebalans daadwerkelijk verplicht te maken en sancties op te leggen in geval van weigering om mee te werken, moet ervoor worden gezorgd dat elke werkzoekende, vanaf het moment waarop hij of zij in de werkloosheid is beland, nauwgezet wordt gevolgd. Geen enkele kans om weer aan de slag te gaan mag worden veronachtzaamd. Ook door reeds in de eerste weken een concrete oplossing (job, stage of opleiding) aan te reiken en te focussen op knelpuntberoepen of sectoren die veel kansen bieden op werk, geven we het traject van elke werkzoekende een positieve wending in plaats van alles zomaar op zijn beloop te laten. Uitkeringsgerechtigde werkzoekenden krijgen de boodschap dat zij recht hebben op degelijke begeleiding, maar ook de plicht hebben om zelf het heft in handen te nemen om hun plaats op de arbeidsmarkt weer in te nemen.

Deze hervorming moet een algemene verbetering van de vaardigheden van Brusselse werkzoekenden bevorderen.

responsabiliser le chercheur d'emploi (obligation de participer aux actions utiles). L'enjeu est de construire un parcours d'accompagnement où aucun chercheur d'emploi n'est laissé de côté, où chacun, dès son inscription, sait quelles étapes l'attendent et quels efforts il doit consentir pour retrouver un emploi. C'est un changement de philosophie: passer d'un accompagnement trop souvent passif et uniforme, à un accompagnement dynamique et sur-mesure, avec des droits renforcés mais aussi des obligations renforcées pour toutes les parties prenantes.

Loin d'être une mesure isolée, la présente proposition s'inscrit dans un mouvement général de modernisation du service public de l'emploi, qui allie accompagnement renforcé et exigences accrues envers les chercheurs d'emploi. C'est une évolution indispensable pour que Bruxelles rattrape son retard en matière d'emploi et pour répondre aux objectifs européens de réduction du chômage de longue durée. Le bilan de compétences, tel qu'instauré par l'ordonnance du 6 juillet 2023, constitue à cet égard une première étape. Cette réforme est d'ailleurs une concrétisation directe du projet R4.-05 du Plan national pour la reprise et la résilience, intitulé Stratégie de (re)qualification des compétences (p. 371), qui prévoit la mise en place d'un cadre juridique contraignant permettant le screening systématique des demandeurs d'emploi. La présente proposition de résolution entend donc donner toute sa portée opérationnelle à cette réforme, en s'assurant que sa mise en œuvre ne soit pas seulement formelle mais qu'elle produise des effets concrets, durables et structurants pour l'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi bruxellois.

La présente proposition de résolution affiche une volonté de changement claire: passer d'un statu quo insatisfaisant à un accompagnement des chercheurs d'emploi bruxellois à la fois plus personnalisé, plus réactif et plus engageant pour chacun. En rendant le bilan de compétences véritablement obligatoire et en posant des garde-fous sous forme de sanctions en cas de refus de coopérer, il s'agit de garantir que chaque demandeur d'emploi fasse l'objet d'une attention soutenue dès le début de son chômage et qu'aucune opportunité de remise à l'emploi ne soit négligée. De même, en offrant des solutions concrètes dès les premières semaines (emploi, stage ou formation) et en ciblant les secteurs porteurs ou en pénurie, on donne une direction positive au parcours de chacun, au lieu de le laisser s'enliser dans l'attente. Le message est le suivant: tout chercheur d'emploi bénéficiaires d'allocations a droit à un accompagnement de qualité mais il a aussi le devoir d'être acteur de son propre retour à l'emploi.

Cette réforme encouragera une montée en compétence généralisée des chercheurs d'emploi bruxellois, ce qui

Dat is zowel in hun eigen voordeel (dankzij een grotere inzetbaarheid en betere carrièrevooruitzichten) als in dat van de werkgevers (die gemakkelijker geschikte profielen zullen vinden om vacatures in te vullen). Vooral de nadruk op beroepsgerichte opleidingen en knelpuntberoepen moet helpen om vraag en aanbod op de gewestelijke arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen. Door systematisch ook aandacht te hebben voor werken buiten Brussel, kunnen werkzoekenden bovendien hun blik verruimen. Mensen uit de hoofdstad mogen kansen in Vlaanderen of Wallonië niet laten liggen, als dat hun herinschakeling op de arbeidsmarkt versnelt. Op lange termijn mogen we een daling van de langdurige werkloosheid, een stijging van de gewestelijke werkgelegenheidsgraad en een betere sociaal-economische integratie van de Brusselse bevolking verwachten.

Door de competentiebalans en het begeleidingstraject daadwerkelijk verplicht te maken - met voorstellen voor snelle oplossingen en een recht op opleiding gekoppeld aan een verplichting om eraan deel te nemen - , krijgt elke werkzoekende in Brussel de middelen om met succes de arbeidsmarkt opnieuw te betreden. Het gewest geeft zichzelf daardoor op zijn beurt ook de middelen om de werkgelegenheidsgraad op te krikken. De nagestreefde hervorming komt tegemoet aan de noodzaak om werkloosheid actiever, persoonlijker en doeltreffender aan te pakken. Zowel de werkzoekenden zelf als de hele Brusselse samenleving moeten daar wel bij varen. De instrumenten en vaststellingen liggen op tafel, nu is het zaak om ze om te zetten in concrete actie. Dit voorstel van resolutie beoogt die stap te zetten door de basis te leggen voor een nieuw contract tussen Actiris en de werkzoekenden, een contract gebaseerd op wederzijds engagement voor een herinschakeling op de arbeidsmarkt, opdat geen enkel talent verloren zou gaan.

De evaluatietermijnen bij de beschikbaarheidscontrole inkorten

De laatste jaren slabakte de controle op de beschikbaarheid van werkzoekenden in Brussel op onrustwekkende wijze. In 2019 voerde Actiris nog bijna 30.000 controles van actieve beschikbaarheid uit. In 2024 waren dat er nog maar 18.007, een daling met 40% over zes jaar. Wetende dat er in totaal ongeveer 51.000 uitkeringsgerechtigden zijn, betekent dat dat voor een groot deel van de Brusselse werkzoekenden niet gecontroleerd werd of zij wel actief naar werk zochten. Voor de passieve beschikbaarheid ziet het plaatje er amper beter uit. In 2024 vonden nauwelijks 2.300 controles plaats, d.i. een percentage van slechts 4,5%. Nochtans worden daarbij concrete verzakingen aan verplichtingen gecontroleerd, zoals het weigeren van werk of het stopzetten van een opleiding. In 2024 werd in totaal slechts 32% van de "controleerbare" werkzoekenden daadwerkelijk geëvalueerd. Twee derde ontsnapte dus aan opvolging.

bénéficiera tant à eux-mêmes (en accroissant leur employabilité et leurs perspectives de carrière) qu'aux employeurs (qui trouveront plus facilement des profils adéquats pour pourvoir les postes vacants). En particulier, l'accent mis sur les formations qualifiantes et les métiers en pénurie contribuera à réduire l'inadéquation entre offre et demande sur le marché du travail régional. En parallèle, l'ouverture systématique vers les emplois en dehors de Bruxelles élargira l'horizon des chercheurs d'emploi: un résident de la capitale ne doit pas hésiter à saisir une chance en Flandre ou en Wallonie si cela peut accélérer son retour à l'emploi. À terme, on peut espérer une diminution du chômage de longue durée, une hausse du taux d'emploi régional et une meilleure intégration socio-économique de la population bruxelloise.

Rendre le bilan de compétences et le parcours d'accompagnement réellement obligatoires, avec des propositions de solutions rapides et un droit à la formation assorti d'un devoir d'y participer, c'est donner à chaque chercheur d'emploi bruxellois les moyens de réussir sa réinsertion, tout en se donnant collectivement les moyens d'atteindre un haut niveau d'emploi pour la Région. Cette volonté de changement répond à une nécessité: celle d'une gestion plus active, plus personnalisée et plus efficace du chômage, au service tant des demandeurs d'emploi eux-mêmes que de la société bruxelloise dans son ensemble. Les outils et constats sont sur la table, il s'agit maintenant de les traduire en actions concrètes. La présente proposition de résolution entend précisément franchir ce cap, en posant les jalons d'un nouveau contrat entre Actiris et les chercheurs d'emploi, un contrat d'engagement réciproque vers le retour à l'emploi, pour que plus aucun talent ne soit laissé de côté.

Réduction des délais d'évaluation dans la procédure de contrôle de disponibilité

Ces dernières années, le contrôle de la disponibilité des chercheurs d'emploi à Bruxelles s'est progressivement affaibli de manière préoccupante. En 2019, Actiris procédait encore à près de 30.000 contrôles de disponibilité active. En 2024, ce chiffre est tombé à 18.007, soit une baisse de 40 % en six ans. Sur un total d'environ 51.000 bénéficiaires d'allocations, cela signifie qu'une large majorité des demandeurs d'emploi bruxellois n'ont pas fait l'objet d'un contrôle sur leur recherche active. La situation n'est guère meilleure pour la disponibilité passive: à peine 2.300 contrôles en 2024, soit un taux de 4,5 % seulement, alors que ce type de vérification couvre des manquements concrets tels que le refus d'emploi ou l'abandon de formation. Globalement, seuls 32 % des demandeurs d'emploi «contrôlables» ont effectivement été évalués en 2024, ce qui signifie que deux tiers n'ont pas été suivis.

De gevolgen van die terugval zijn duidelijk. Er zijn minder controles en sancties en er wordt minder kort op de bal gespeeld. Tussen 2019 en 2024 daalde het aantal sancties bij de controle van de actieve beschikbaarheid van meer dan 3.200 tot 520 en die bij de controle van de passieve beschikbaarheid van 2.836 tot 81. Ter vergelijking: in Vlaanderen legde de VDAB in 2024 enkel en alleen bij de controle van de passieve beschikbaarheid 10.880 sancties op. Dat verschil toont welke achterstand Brussel heeft opgelopen. Daar zijn verschillende redenen voor: een te omslachtige procedure met tot vijf opeenvolgende evaluatoren, het hoge aantal werkzoekenden dat niet komt opdagen na een oproeping (slechts 55% meldde zich in 2024, en bij de jongeren bedroeg dat percentage amper 35%), maar vooral het chronische personeelstekort met ongeveer veertig evaluatoren op een totaal van meer dan 1.500 personeelsleden. Iedereen is het erover eens dat het huidige systeem ondoeltreffend, log en onvoldoende ontradend is. De federale hervorming die de werkloosheidsuitkering vanaf 2026 zal beperken tot twee jaar, komt eraan. Vandaag verder blijven aanmodderen zal voor veel werkzoekenden het risico creëren dat zij hun rechten verliezen zonder een behoorlijke begeleiding te hebben gekregen.

De vooropgestelde hervorming moet een wijziging omvatten van het regeringsbesluit van 16 februari 2017 houdende de controle van de beschikbaarheid van de werkzoekenden wonende op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, teneinde het tempo van de controles grondig bij te sturen. Concreet wordt voorgesteld om de termijnen als volgt in te korten:

- eerste evaluatie: van 9 maanden naar 5 maanden na de inschrijving;
- nieuwe evaluatie na een negatieve beoordeling: van 5 maanden naar 3 maanden ;
- nieuwe evaluatie na een positieve beoordeling: van 12 maanden naar 6 maanden.

Die aanpassingen moeten zorgen voor regelmatige contactmomenten met de werkzoekenden tijdens de eerste twee jaar werkloosheid. Problemen kunnen dan sneller worden vastgesteld, passende begeleiding kan worden aangeboden en, indien nodig, kunnen werkzoekenden worden herinnerd aan hun verplichting om actief te zoeken naar werk. Dat strakkere tijdschema moet in de plaats komen van de huidige regeling, die veel te uitgesponnen is. Het is de bedoeling om op die manier de beschikbaarheidscontrole efficiënter te maken en beter af te stemmen op de federale hervorming.

Actiris heeft overigens al ervaring met vroegtijdige opvolging. Jongeren in beroepsinschakelingstijd krijgen namelijk een eerste evaluatie aan het einde van de vijfde maand en een tweede evaluatie in de negende maand. Door dat uit te breiden naar alle werkzoekenden met een uitkering wordt voorkomen dat er pas actieve begeleiding

Les conséquences de ce recul sont claires: moins de contrôles, moins de sanctions et moins de réactivité. Entre 2019 et 2024, le nombre de sanctions liées à la disponibilité est passé de plus de 3.200 à 520 pour l'active et de 2.836 à 81 pour la passive. À titre de comparaison, le VDAB flamand a encore prononcé 10.880 sanctions en 2024 pour la seule disponibilité passive. Cette divergence illustre le retard pris par Bruxelles. Plusieurs causes expliquent cette tendance: une procédure trop lourde, impliquant jusqu'à cinq évaluateurs successifs, le taux élevé d'absentéisme aux convocations (seulement 55 % de présence en 2024, et à peine 35 % chez les jeunes) et surtout, un sous-effectif chronique: une quarantaine d'évaluateurs pour plus de 1.500 agents au total. Le constat est unanime: le système actuel est inefficace, trop lourd et trop peu dissuasif. Dans la perspective de la réforme fédérale qui limitera les allocations de chômage à deux ans dès 2026, laisser perdurer une telle situation reviendrait à exposer de nombreux chercheurs d'emploi au risque de perdre leurs droits sans avoir bénéficié d'un suivi suffisant.

La réforme à engager doit porter sur une modification de l'arrêté du gouvernement du 16 février 2017 organisant le contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi résidant sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, afin de revoir en profondeur le rythme des contrôles. Concrètement, il est proposé de réduire les délais comme suit:

- première évaluation: passer de 9 mois à 5 mois après l'inscription;
- réévaluation après une évaluation négative: passer de 5 mois à 3 mois;
- réévaluation après une évaluation positive: passer de 12 mois à 6 mois.

Ces ajustements garantiront que, durant les deux premières années de chômage, le demandeur d'emploi bénéficie de plusieurs points de contact réguliers, permettant d'identifier rapidement des difficultés, de proposer un accompagnement adapté ou, si nécessaire, de rappeler les obligations de recherche active. Ce rythme resserré remplacerait l'actuel calendrier trop étiré et rendrait le contrôle de disponibilité plus efficace et plus cohérent avec la réforme fédérale.

Il convient de rappeler qu'Actiris dispose déjà d'une expérience en matière de suivi anticipé: pour les jeunes en stage d'insertion professionnelle, une première évaluation est réalisée dès la fin du 5e mois, puis une seconde au 9e mois. Étendre une telle logique à l'ensemble des chercheurs d'emploi indemnisés

komt nadat er bijna een heel jaar is verstreken.

Het is niet enkel de bedoeling om sneller te controleren, maar ook om intensiever te begeleiden. Het Rekenhof heeft erop gewezen dat er te weinig contact is met de werkzoekenden en dat er te weinig personeel wordt ingezet voor begeleiding. In 2021 hielden slechts 287,4 vte's, d.i. 16,9% van het personeel van Actiris, zich direct of indirect bezig met begeleiding. Dat betekent dus dat amper één personeelslid op zes rechtstreeks betrokken is bij de begeleiding van werkzoekenden. Die wanverhouding is problematisch, vooral omdat in het besluit van 16 februari 2017 de beschikbaarheidscontrole wordt vooropgesteld als instrument om de inschakeling op de arbeidsmarkt te bevorderen.

Er is dus een grootschalige herschikking van het personeel van Actiris nodig, opdat ongeveer de helft ervan kan worden ingezet voor de begeleiding van werkzoekenden. Dat zou het aantal beschikbare referent-consulenten en coaches sterk verhogen, en van elk controlegesprek een moment van constructieve begeleiding maken, in plaats van een louter administratieve formaliteit.

Tot slot is het essentieel om controle en begeleiding beter op elkaar af te stemmen. Momenteel zijn die diensten binnen Actiris van elkaar gescheiden. De aanpassing van het besluit van 16 februari 2017 moet een gelegenheid vormen om beide aspecten meer op elkaar te laten aansluiten door informatie te delen, te werken met gemengde teams en de opvolging te coördineren. Controles mogen niet langer worden ervaren als op een sanctie op zich, maar als een onderdeel van een alomvattend traject om mensen weer aan het werk te helpen.

permettrait d'éviter qu'un suivi actif n'intervienne qu'après presque une année entière.

Par ailleurs, il ne s'agit pas uniquement de contrôler plus rapidement mais aussi d'accompagner plus intensivement. La Cour des comptes a relevé que les contacts avec les demandeurs d'emploi sont trop rares et que les moyens humains consacrés à l'accompagnement sont insuffisants. En 2021, seuls 287,4 ETP, soit 16,9 % des effectifs d'Actiris, étaient affectés directement ou indirectement à l'accompagnement. Cela signifie qu'à peine un agent sur six contribue directement au soutien des chercheurs d'emploi. Un tel déséquilibre est problématique, d'autant plus que l'arrêté du 16 février 2017 articule le contrôle de disponibilité comme un instrument au service de l'insertion professionnelle.

Il faut dès lors viser un redéploiement massif du personnel, afin qu'environ 50 % des agents d'Actiris soient affectés à l'accompagnement des chercheurs d'emploi. Cela permettrait d'augmenter considérablement le nombre de conseillers référents et de coachs disponibles et de faire de chaque entretien de contrôle un moment d'orientation constructive, plutôt qu'une simple formalité administrative.

Enfin, il est essentiel de mieux articuler contrôle et accompagnement. Actuellement, ces services sont cloisonnés au sein d'Actiris. La réforme de l'arrêté du 16 février 2017 doit être l'occasion de renforcer leur intégration: partage d'information, équipes mixtes, suivi coordonné. Le contrôle ne doit plus être vécu comme une sanction isolée mais comme une étape dans un parcours global d'aide au retour à l'emploi.

Clémentine BARZIN (FR)
Loubna AZGHOUD (FR)
Angelina CHAN (FR)
Ludivine de MAGNANVILLE (FR)
Olivier WILLOCX (FR)

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

ertoe strekkende de begeleiding van Brusselse werkzoekenden te versterken door de competentiebalans algemeen verplicht te maken, de evaluatietermijnen bij de beschikbaarheidscontrole in te korten, de opvolging te personaliseren en werkzoekenden naar concrete oplossingen te leiden

Het Brussels Hoofdstedelijk Parlement,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, inzonderheid op artikel 6, §1, IX, dat de gewesten bevoegd maakt voor het werkgelegenheidsbeleid;

Gelet op het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;

Gelet op de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling, gewijzigd bij ordonnantie van 6 juli 2023 tot invoering van de competentiebalans van de werkzoekende;

Gelet op het regeringsbesluit van 16 februari 2017 houdende de controle van de beschikbaarheid van de werkzoekenden wonende op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

Gelet op het Nationaal Plan voor herstel en veerkracht (NPHV) dat bij de Europese Commissie werd ingediend en dat maatregelen bevat om de individuele begeleiding van werkzoekenden in alle deelstaten te versterken;

Gelet op de bevindingen en conclusies van de audit van het Rekenhof met betrekking tot de begeleiding van werkzoekenden door Actiris, bekendgemaakt in juni 2023;

Gelet op het samenwerkingsakkoord dat op 7 december 2021 werd gesloten tussen Actiris en de VDAB, met als doel Brusselse werkzoekenden beter te kunnen toeleiden naar openstaande vacatures in Vlaanderen;

Gelet op het samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 tussen de federale staat, het Vlaams Gewest, het Waals Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreffende de opvolging van werklozen;

Gelet op de door Actiris bekendgemaakte gegevens over de knelpuntberoepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de aanhoudende problemen om bepaalde jobs door een gebrek aan gepaste kwalificaties in te vullen;

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

visant à renforcer l'accompagnement des chercheurs d'emploi bruxellois par la généralisation du bilan de compétences obligatoire, la réduction des délais d'évaluation dans la procédure de contrôle de disponibilité, la personnalisation du suivi et l'orientation vers des solutions concrètes

Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, notamment son article 6, §1er, IX, confiant aux Régions les compétences en matière de politique de l'emploi;

Vu l'Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage;

Vu l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'emploi, modifiée par l'ordonnance du 6 juillet 2023 instaurant le bilan de compétences du chercheur d'emploi;

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

Vu le Plan national pour la reprise et la résilience (PNRR) transmis à la Commission européenne, qui prévoit notamment des actions de renforcement de l'accompagnement individualisé des chercheurs d'emploi dans toutes les entités fédérées;

Vu les constats et conclusions de l'audit de la Cour des comptes relatif à l'accompagnement des chercheurs d'emploi par Actiris, publié en juin 2023;

Vu l'accord de coopération conclu le 7 décembre 2021 entre Actiris et le VDAB, visant à améliorer l'orientation des chercheurs d'emploi bruxellois vers les offres disponibles en Flandre;

Vu l'accord de coopération du 30 avril 2004 entre l'État fédéral, la Région flamande, la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale relatif au suivi des chômeurs;

Vu les données publiées par Actiris sur les métiers en pénurie en Région de Bruxelles-Capitale et les difficultés persistantes de pourvoir certains emplois par manque de qualifications adaptées;

Gelet op de cijfers van Statbel over de werkloosheids- en werkgelegenheidsgraad in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waaruit blijkt dat er sprake is van een blijvend verschil met de andere gewesten van het land;

Overwegende dat het recht op een werkloosheidsuitkering door de federale hervorming voortaan beperkt is tot twee jaar, behoudens uitzonderingen;

Overwegende dat de werkgelegenheidsgraad in Brussel structureel lager ligt dan in de andere gewesten en dat de langdurige werkloosheid er op een hoog peil blijft;

Overwegende dat de competentiebalans nog steeds grotendeels vrijblijvend is voor werkzoekenden, hoewel zij in de gewestelijke wetgeving is opgenomen;

Overwegende dat, ondanks de goedkeuring van de ordonnantie van 6 juli 2023, de competentiebalans momenteel nog steeds op vrijwillige basis en slechts gedeeltelijk vorm krijgt en de doelstelling om alle werkzoekenden systematisch te evalueren er niet mee kan worden bereikt;

Overwegende dat het Rekenhof erop heeft gewezen dat de huidige begeleiding door Actiris te kampen heeft met een aanzienlijke achterstand, er geen systematische aanpak wordt gehanteerd en niet iedereen op dezelfde wijze wordt opgevolgd, waardoor werkzoekenden op een onvoldoende samenhangende en doeltreffende wijze worden bijgestaan;

Overwegende dat het Rekenhof tot de vaststelling is gekomen dat Actiris niet genoeg medewerkers kan inzetten voor de begeleiding van werkzoekenden (slechts 16,9% van het personeel) en dat er te weinig contact met de werkzoekenden was;

Overwegende dat het essentieel is om een aanzienlijk deel van het personeel van Actiris (streefcijfer: 50%) op een andere manier in te schakelen en in te zetten voor begeleiding;

Overwegende dat het in de huidige situatie goed mogelijk is dat een Brusselse werkzoekende tegen het moment waarop zijn of haar aanspraken ten einde lopen, onvoldoende werd opgevolgd;

Overwegende dat andere gewesten, waaronder Vlaanderen, hebben aangetoond dat individuele begeleiding, gekoppeld aan een doeltreffende controle en duidelijke verplichtingen, mee leidt tot een hogere werkgelegenheidsgraad en een snellere activering van werkzoekenden;

Overwegende dat een betere intergewestelijke coördinatie met Forem en de VDAB de kansen op de arbeidsmarkt voor Brusselaars kan vergroten;

Overwegende dat het dringend nodig is om werkzoekenden op hun verantwoordelijkheid te wijzen en tegelijkertijd het recht op hoogwaardige en gepersonaliseerde begeleiding

Vu les chiffres de Statbel sur le taux de chômage et le taux d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, démontrant un écart persistant avec les autres régions du pays;

Considérant que la réforme fédérale limite désormais la durée du droit aux allocations de chômage à deux ans, sauf exceptions;

Considérant que le taux d'emploi bruxellois reste structurellement plus bas que celui des autres régions et que le chômage de longue durée y demeure élevé;

Considérant que le bilan de compétences, bien qu'introduit dans la législation régionale, reste encore largement facultatif pour le chercheur d'emploi;

Considérant que, malgré l'adoption de l'ordonnance du 6 juillet 2023, le déploiement du bilan de compétences reste aujourd'hui partiel et volontaire, et ne permet pas d'atteindre l'objectif d'évaluation systématique de l'ensemble des chercheurs d'emploi;

Considérant que la Cour des comptes a souligné que l'accompagnement actuel d'Actiris souffre de retards importants, d'un manque de systématisme et d'un suivi inégal, entraînant une prise en charge insuffisamment cohérente et efficace des chercheurs d'emploi;

Considérant que la Cour des comptes a relevé que les moyens humains consacrés à l'accompagnement des chercheurs d'emploi chez Actiris étaient insuffisants (16,9 % des effectifs seulement) et que les contacts avec les chercheurs d'emploi étaient trop rares;

Considérant qu'il est indispensable de réallouer, parmi les ressources humaines d'Actiris, une part significative du personnel vers l'accompagnement, afin de tendre vers une proportion d'environ 50 %;

Considérant que dans l'état actuel, un demandeur d'emploi bruxellois pourrait atteindre presque la fin de ses droits sans avoir bénéficié d'un suivi suffisant;

Considérant que d'autres régions, notamment la Flandre, montrent qu'un accompagnement individualisé, couplé à un contrôle effectif et à des obligations claires, contribue à un taux d'emploi plus élevé et à une activation plus rapide des chercheurs d'emploi;

Considérant qu'une meilleure coordination interrégionale, avec le Forem et le VDAB, peut élargir les opportunités professionnelles des Bruxellois;

Considérant qu'il est urgent de responsabiliser les demandeurs d'emploi tout en garantissant un droit effectif à un accompagnement de qualité, personnalisé et

die gericht is op concrete oplossingen, daadwerkelijk te garanderen;

Overwegende dat in het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 16 februari 2017 houdende de controle van de beschikbaarheid van de werkzoekenden wonende op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest momenteel de termijnen zijn vastgesteld voor de eerste evaluatie (9 maanden), alsook voor een nieuwe evaluatie na een negatief advies (5 maanden) of na een positief advies (12 maanden);

Overwegende dat die termijnen, bepaald toen de werkloosheidsuitkeringen nog niet beperkt waren in de tijd, niet langer geschikt zijn in het licht van de federale hervorming waardoor de uitkeringen voor een groot deel van de werkzoekenden vanaf 1 januari 2026 zullen worden beperkt tot twee jaar;

Overwegende dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zich niet afzijdig mag houden en het besluit van 16 februari 2017 dient aan te passen om de opvolging van de Brusselse werkzoekenden af te stemmen op de nieuwe federale regeling;

Verzoekt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering:

- te bepalen dat elke Brusselse werkzoekende die zich bij Actiris inschrijft, meteen na zijn of haar inschrijving verplicht een competentiebalans moet laten opmaken (met een evaluatie van de verworven beroepsvaardigheden, opleidingsbehoeften, taalkundige en digitale vaardigheden) en binnen maximaal twee weken samen met een consulent een individueel actieplan dient op te stellen;
- te bepalen dat de weigering van een werkzoekende om een competentiebalans te laten opmaken, zal worden beschouwd als een weigering om aan zijn of haar verplichtingen te voldoen en dat een evaluator op basis daarvan in het kader van de beschikbaarheidscontrole een eerste negatieve evaluatie kan uitbrengen;
- Actiris te verplichten om binnen maximaal twee maanden na de inschrijving minstens één concrete oplossing aan te reiken: een passende jobaanbieding, een stage in een onderneming of een instap in een beroepsgerichte opleiding;
- te bepalen dat wanneer de individuele begeleiding leidt tot de aanbeveling om een essentieel geachte opleiding te volgen, de werkzoekende verplicht is om daar actief aan deel te nemen en dat een evaluator kan vaststellen dat een weigering om een opleiding te volgen, niet gerechtvaardigd is en naar aanleiding daarvan in het kader van de beschikbaarheidscontrole een negatieve evaluatie kan formuleren;

orienté vers des solutions concrètes;

Considérant que l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 16 février 2017 organisant le contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi résidant sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale fixe actuellement les délais de première évaluation (9 mois), de réévaluation après un avis négatif (5 mois) et après un avis positif (12 mois);

Considérant que ces délais, conçus dans un contexte où la durée du chômage n'était pas limitée dans le temps, sont devenus inadaptés à la réforme fédérale qui, à partir du 1er janvier 2026, limitera les allocations à deux ans pour une partie importante des chercheurs d'emploi;

Considérant que la Région de Bruxelles-Capitale ne peut rester en retrait et doit adapter son arrêté du 16 février 2017 pour offrir aux chercheurs d'emploi bruxellois un suivi adapté au nouveau cadre fédéral;

Demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale:

- de prévoir que chaque chercheur d'emploi bruxellois inscrit chez Actiris réalise, dès son inscription, un bilan de compétences obligatoire (incluant l'évaluation des acquis professionnels, des besoins en formation ainsi que des aptitudes linguistiques et numériques) et bénéficie, dans un délai maximum de 15 jours, d'un plan d'action individuel élaboré conjointement avec un conseiller;
- de prévoir que le refus de réaliser un bilan de compétences soit considéré comme un manquement aux obligations du demandeur d'emploi et qu'un évaluateur puisse, sur cette base, remettre une première évaluation négative dans le cadre du processus de contrôle de disponibilité;
- d'imposer à Actiris l'obligation de proposer, dans un délai de deux mois maximum à compter de l'inscription, au moins une solution concrète: offre d'emploi convenable, stage en entreprise ou entrée en formation qualifiante;
- de prévoir que, lorsque l'accompagnement individualisé débouche sur la préconisation d'une formation jugée indispensable, le chercheur d'emploi ait l'obligation d'y participer activement et qu'un refus injustifié de suivre cette formation puisse être constaté par un évaluateur et donner lieu à une évaluation négative dans le cadre du processus de contrôle de disponibilité;

- de opdracht van Actiris te versterken door intergewestelijke mobiliteit standaard op te nemen als een optie in de begeleiding, in het bijzonder door meer Brusselaars door te verwijzen naar de VDAB en Forem om hun inschakeling op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken;
- erover te waken dat die maatregelen gepaard gaan met een gelijkschakeling van de interne praktijken en een versterkte kwaliteitscontrole om de gelijke behandeling van alle werkzoekenden te waarborgen;
- het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 16 februari 2017 houdende de controle van de beschikbaarheid van de werkzoekenden wonende op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te wijzigen teneinde de daarin bepaalde termijnen als volgt in te korten:
 - eerste evaluatie: van 9 maanden naar 5 maanden;
 - nieuwe evaluatie na een negatieve beoordeling: van 5 maanden naar 3 maanden;
 - nieuwe evaluatie na een positieve beoordeling: van 12 maanden naar 6 maanden;
- het percentage medewerkers dat zich bij Actiris bezighoudt met de begeleiding van werkzoekenden, binnen hoogstens twee jaar aanzienlijk te verhogen van 16,9% naar ongeveer 50%;
- de controle- en begeleidingsdiensten bij Actiris nauwer op elkaar te laten aansluiten, opdat elk controlegesprek tevens een gelegenheid vormt om constructieve begeleiding te bieden;
- de nieuwe controle- en begeleidingsprocedure volledig af te stemmen op de door de federale regering doorgevoerde beperking van de werkloosheidsuitkeringen tot twee jaar om ervoor te zorgen dat werkzoekenden zoveel mogelijk kans hebben om hun plaats op de arbeidsmarkt weer in te nemen voordat hun aanspraken ten einde lopen;
- één jaar na de goedkeuring van deze resolutie aan het parlement verslag uit te brengen over de doorgevoerde aanpassingen en de gevolgen ervan voor de herinschakeling op de arbeidsmarkt.

- de renforcer la mission d'Actiris en intégrant la mobilité interrégionale comme une option standard de l'accompagnement, notamment en intensifiant les orientations vers le VDAB et le Forem pour faciliter l'insertion des Bruxellois;
- de veiller à ce que ces mesures s'accompagnent d'une harmonisation des pratiques internes et d'un contrôle qualité renforcé pour garantir l'égalité de traitement de tous les chercheurs d'emploi.
- de modifier l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 16 février 2017 organisant le contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi résidant sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, afin de réduire les délais fixés comme suit:
 - première évaluation: de 9 mois à 5 mois;
 - réévaluation après une évaluation négative: de 5 mois à 3 mois;
 - réévaluation après une évaluation positive: de 12 mois à 6 mois;
- de renforcer considérablement l'affectation du personnel d'Actiris à l'accompagnement des chercheurs d'emploi, en faisant passer la proportion actuelle de 16,9 % à environ 50 % dans un délai maximal de deux ans;
- d'intégrer plus étroitement les services de contrôle et d'accompagnement au sein d'Actiris, afin que chaque entretien de contrôle soit aussi un moment d'orientation constructive;
- de veiller à ce que la nouvelle procédure de contrôle et d'accompagnement soit pleinement adaptée à la réforme fédérale limitant les allocations à deux ans, afin de maximiser les chances de réinsertion professionnelle des chercheurs d'emploi avant l'épuisement de leurs droits;
- de présenter au Parlement, un an après l'adoption de la présente résolution, un rapport sur les adaptations mises en œuvre et sur leur impact en matière de retour à l'emploi.

Clémentine BARZIN (FR)
 Loubna AZGHOUD (FR)
 Angelina CHAN (FR)
 Ludivine de MAGNANVILLE (FR)
 Olivier WILLOCX (FR)