



RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE
COMMUNE DE WATERMAEL-BOITSFORT

Extrait du registre aux délibérations du Conseil communal

Présents

Cécile Van Hecke, *Président* ;
Olivier Deleuze, *Bourgmestre* ;
Odile Bury, Hang Nguyen, Benoît Thielemans, Jean-François de Le Hoye, Cathy Clerbaux, Marie-Noëlle Stassart, Daniel Soumillion, *Échevin(e)s* ;
Philippe Desprez, Jan Verbeke, Tristan Roberti, David Leisterh, Sandra Ferretti, Gabriel Persoons, Martin Casier, Alexandre Dermine, Joëlle Van den Berg, Laura Squartini, Rachida Moukhliasse, Félix Boudru, Florence Lepoivre, Christine Roisin, Victor Wiard, Miguel Schelck, Blanche de Pierpont, *Conseillers* ;
Etienne Tihon, *Secrétaire communal*.

Excusés

Jos Bertrand, Eric Godart, Laurent Van Steensel, *Conseillers*.

Séance extraordinaire du 04.02.20

#Objet : Rapport d'activité 2018 - asbl Agence Locale pour l'Emploi - Présentation: Gabriel Persoons.#

Séance publique

1 INTRODUCTION

L'A.L.E de Watermael-Boitsfort est située depuis mai 2012 dans les locaux de la « Maison de l'Emploi » situés rue du Pinson, 127. Se trouver dans le même bâtiment permet aux chercheurs d'emploi de retrouver en un seul lieu plusieurs instances liées à leur recherche d'emploi.

Les **permanences** se tiennent le lundi matin de 9 à 12 h, le mercredi de 9h00 à 12h00 et le 2^e et 4^e jeudi du mois de 9h00 à 12h00. L'ALE reçoit aussi sur rendez-vous le lundi après-midi.

2 LE PERSONNEL

Depuis le 1^{er} janvier 2016, plusieurs compétences de l'ONEM sont transférées aux Régions et Communautés. Les agents ALE ont dès lors changé d'employeur et sont maintenant engagés par la Région Bruxelloise et plus particulièrement par **Actiris** qui s'occupe de l'emploi.

Le maintien en asbl implantée au niveau communal devrait nous permettre de garder une certaine autonomie respectueuse des spécificités locales.

L'objectif de l'ALE de Watermael-Boitsfort est de pouvoir maintenir la **qualité du service** offert tant aux utilisateurs qu'aux prestataires et d'améliorer le dispositif actuel en collaboration avec toutes les ALE bruxelloises.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, Monsieur Dirk Olieslaeger avait repris la fonction de coordinateur mi-temps en remplacement de Madame Fabienne Diez partie à Auderghem à temps plein. Madame Isabelle Vandam a été engagée à mi-temps par Actiris depuis le 1^{er} septembre 2016 et a repris les fonctions de responsable de l'ALE depuis le 1^{er} novembre 2016.

3 LES MISSIONS ET ACTIVITES DE L'ALE

3.1 Missions principales

Les missions des Agences Locales pour l'Emploi consistent à organiser et développer des activités créatrices **d'emploi qui ne sont pas rencontrées par les circuits de travail réguliers** et à accompagner un public très éloigné du marché de l'emploi dans un parcours de réinsertion socioprofessionnelle. La mission principale est donc de permettre à des chômeurs de longue durée **d'effectuer de petits travaux de proximité** et ainsi de pouvoir maintenir une activité professionnelle.

Cette **vocation d'insertion** est également axée vers le service à la collectivité de façon à améliorer la cohésion sociale et la qualité de vie au niveau essentiellement local.

Qui peut travailler pour l'ALE ?

- • **les chômeurs complets indemnisés** qui, au cours des 36 mois précédant leur inscription dans une ALE, ont été **indemnisés pendant au moins 24 mois (ou 6 mois s'ils ont atteint l'âge de 45 ans) ;**
- • les personnes qui bénéficient du **revenu d'intégration ou d'une aide sociale financière du CPAS** et qui sont inscrites comme demandeur d'emploi inoccupé.

Ceux-ci peuvent effectuer de **45 heures à 70 heures de travail par mois** et gagner ainsi un **supplément** à leur allocation de maximum **287 €** selon les secteurs (ASBL à 45 heures ; Ecoles et Jardinages à 70 heures).

Le nombre de chômeurs dans les conditions pour travailler en ALE s'élève au 31/12/2018 à **708 personnes** (322 hommes et 386 femmes) selon le listing fourni par l'ONEM.

Toute **personne privée** qui habite Watermael-Boitsfort, **les asbl et associations non commerciales, les copropriétés, les établissements d'enseignement ou les autorités locales**, peuvent faire appel à l'ALE afin de se faire aider de manière légale dans certains domaines d'activités.

Le **droit d'inscription** à l'ALE pour les utilisateurs a été fixé à **7,45 €**. L'indemnité horaire s'élève à **6,20 €** déductible fiscalement à raison de 30 %. Le chercheur d'emploi perçoit **4.1 €** par heure payés en plus de ses allocations de chômage.

3.2 L'aide aux formations individuelles

Une des autres missions de l'ALE est de **financer des projets de formations individuelles ou collectives** sur base de demandes qui nous sont remises par les demandeurs d'emploi ou suscitées par nous-mêmes. Pour remplir cette mission, 25 % de la quote-part remboursée par EDENRED doit être dépensée. Si celle-ci n'est pas dépensée, elle doit être reversée à l'ONEM.

Par ailleurs, les petites ALE comme celles de Watermael-Boitsfort manquent de moyens en terme de temps et de personnel pour pouvoir utiliser de manière optimale le budget « formation ».

Néanmoins, **3 formations et 2 cours du soir** ont été financées en 2018 :

- Formation aide-enseignant - 1 personne – 1 mois
- Formation de bachelier conseiller conjugal et familial – 1 personne 2 ans
- Formation au transport de marchandises par route – 1 personne - 1 an
- Formation en langue – anglais à l'Institut Auderghemois - promotion sociale

1 personne – cours du soir année académique 2017-2018

- Formation en langue – français à l'Institut Auderghemois - promotion sociale

1 personne – cours du soir année académique 2017-2018

3.3 Le projet local « Rug Boost » - septembre 2017 – fin octobre 2018

Le club de Rugby de Boitsfort s'est manifesté pour venir en soutien des chercheurs d'emploi de la Commune de Boitsfort en mettant en évidence les valeurs véhiculées par ce sport (Esprit d'équipe – entraide – comportement – assiduité – respect – dépassement de soi,...).

C'est à partir d'un brainstorming entre les partenaires de la Maison de l'Emploi de Boitsfort, les dirigeants et les coachs du Club de Rugby que le projet local 2017 est né.

Ce projet de remobilisation vise à proposer à un groupe d'une douzaine de Chercheurs d'emploi à la fois une remise en forme physique via notamment une initiation au Touch'Rugby couplée à un programme d'orientation professionnelle et de recherche active d'emploi.

Ce projet a duré 6 mois et a été décliné en 3 phases de 2 mois :

- a/ Remobilisation
- b/ Détermination de projet
- c/ Recherche active d'emploi

Des actions spécifiques liées aux différentes phases sont organisées conjointement par les partenaires de la Maison de l'Emploi et des intervenants externes.

De manière transversale, tout au long des 6 mois, les participants sont initiés et accompagnés à la pratique du Rugby afin de bénéficier des valeurs véhiculées par ce sport (Esprit d'équipe – Entraide – Comportement – Assiduité – Respect – Dépassement de soi).

Ils bénéficient tous d'un parrain du Club de Rugby.

La Convention de Partenariat a été signée en date du 2 janvier 2018 et prévoit une subvention de 18300 euros pour les actions développées entre le 1 octobre 2017 et le 30 septembre 2018.

Le présent rapport doit permettre de débloquer le solde dû de 20% du montant global par l'atteinte des objectifs définis dans le texte de la convention.

Conclusions et perspectives.

Les participants furent globalement très satisfaits du projet.

A ce titre, une évaluation a été réalisée avec chaque participant de manière individuelle à la fin de la formation.

De nombreux éléments sont apparus : changement global chez chacun, sentiment de renforcement pour « affronter » la recherche d'emploi, renforcement de la confiance en soi, détermination d'un projet professionnel permettant de savoir que faire pour la suite, apprentissage de nombreux outils (au niveau de la recherche d'emploi mais aussi au niveau de la santé, de la communication, etc.).

Des éléments négatifs ont été relevés : certains trouvaient qu'il y avait trop de sport, là où d'autres étaient déçus de l'arrêt du sport à la fin de la formation ; une participante a également soulevé le fait que le programme était relativement trop chargé.

Nous avons remarqué que le fait d'être en groupe fut un élément très important pour cette remobilisation.

Dès le départ, les participants se sont rendus compte « qu'ils n'étaient pas seuls » dans leurs difficultés, et le groupe fut soutenant pour chaque participant.

Une vraie dynamique de groupe s'est créée, ce qui a permis aux participants de se sentir à l'aise pour travailler sur eux-mêmes, de s'entraider mais aussi de se motiver à faire du sport (alors qu'ils ne trouvaient pas de motivation en étant seul), de se sentir confiant dans son projet professionnel, etc.

Le fait d'avoir une personne de référence tout au long du projet fut par la plupart relevé comme étant précieux pour ne pas lâcher.

Nous avons également remarqué que se centrer sur des aspects globaux : santé, bien-être et sport et pas uniquement sur la recherche d'emploi, permettait une remobilisation d'autant plus importante (en termes de rythme quotidien, de confiance en soi, de motivation à chercher de l'emploi, etc.). De plus, chaque participant a pu remarquer que ces différents facteurs ont un impact sur l'obtention d'un emploi et sur sa pérennité.

Si le projet était à refaire, voici les principaux éléments qui seraient adaptés :

- Pas d'intégration à une équipe de sport pré-existante et choix d'un autre sport que le Touch rugby ou

proposition de différents types de sports;

- Allègement du programme en termes d'horaire et de durée.

Il n'y aura pas de pérennisation du projet en tant que tel. Cependant, étant donné l'impact positif du groupe et de l'aspect global, nous allons continuer à réaliser des formations de groupe appréhendant la personne dans sa globalité.

3.4 Collaboration avec 50swork in Brussels

50s@work asbl, dont l'objet est de favoriser l'emploi des plus de 45/50 ans, lance la quatrième édition de 50swork in Brussels, avec le soutien de ses partenaires.

L'objectif du projet est d'aider les personnes concernées à (re)trouver une place dans la vie professionnelle, qu'il s'agisse de retrouver du travail, d'opter pour une formation qualifiante ou de créer sa propre entreprise.

3.5 La promotion des plans d'embauche

Depuis plusieurs années déjà, l'ALE est chargée de renseigner tant les demandeurs d'emploi que les employeurs sur les différents **plans d'embauche**.

Cette mesure est un moyen d'augmenter le taux d'emploi en général. Elle favorise la réinsertion des demandeurs d'emploi dans le circuit normal du travail par l'octroi :

La région de Bruxelles-Capitale a simplifié les conditions d'accès du plan Activa afin de donner davantage de chances aux chercheurs d'emploi bruxellois.

L'employeur peut bénéficier d'une allocation de 15.900 € sur 30 mois directement déduite sur le salaire net du travailleur.

Des incitants à la formation d'une valeur de 5000 € max. peuvent être versés à l'employeur pour compenser les coûts de formation du travailleur.

3.6 Le travail administratif de l'ALE

L'A.L.E doit aussi quotidiennement faire du travail administratif :

- **Convoquer les chercheurs d'emploi** repris sur un listing mensuel et qui sont en règle pour travailler pour l'ALE ;
- **Promouvoir ses services** au sein des sociétés non commerciales, ASBL, écoles, habitants de Watermael-Boitsfort ;
- **Inscrire des prestataires et utilisateurs** de l'A.L.E ;
- **Faire le matching** entre prestataires et utilisateurs ;
- **Tenir la comptabilité** de l'ALE ;
- **Mettre à jour** mensuellement des listings de l'O.N.E.M..
- **Porter des projets locaux** (je suis entreprenant, Rug'Boost,...)

4 LES STATISTIQUES DE L'ALE EN 2018

4.1 STATISTIQUES DES PERMANENCES DE L'ALE

Les **permanences** se tiennent **les lundis** de 9 à 12 h, **les mercredis** de 9 à 12 h et **les jeudis (2^e et 4^e)** de 9 h00 à 12 h00..

Nous recevons en moyenne **50 personnes par mois** lors de ces permanences.

Il s'agit principalement de demandeurs d'emploi qui veulent s'inscrire, avoir leurs documents mensuels, qui viennent chercher du travail, qui se renseignent sur les formations à envisager et aussi pour des renseignements divers.

Les habitants de la commune viennent aussi demander des informations concernant les activités autorisées par l'ALE : garde d'enfants, petits travaux de bricolage, accompagnement de personnes âgées ou moins valides, aide pour les formalités administratives, aide au petit entretien de jardin et aide pour le nettoyage des locaux des ASBL, etc.

4.2 STATISTIQUES DE L'ALE CONCERNANT LES PRESTATAIRES

Chômeurs entrant dans les conditions ALE à Watermael-Boitsfort.

	Hommes	Femmes	Total
2012	323	416	739
2013	351	412	763
2014	329	433	762
2015	339	426	765
2016	336	404	740
2017	318	373	691
2018	327	391	718

Demandeurs d'emploi actifs à l'ALE de Watermael-Boitsfort

2017	Hommes	Femmes	TOTAL
Chômeurs inscrits à l'ALE, y compris ceux domiciliés hors commune.	56	82	138
Chômeurs inscrits à l'ALE, domiciliés à Watermael-Boitsfort.	48	74	122

2018	Hommes	Femmes	TOTAL
Chômeurs inscrits à l'ALE, y compris ceux domiciliés hors commune.	56	86	144
Chômeurs inscrits à l'ALE, domiciliés à Watermael-Boitsfort.	46	78	124

Total des heures prestées à l'ALE de Watermael-Boitsfort

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
22.669	21.854	21.715	22.963	22.023	21.796	19.322

4.3 STATISTIQUES DE L'ALE CONCERNANT LES UTILISATEURS

TABLEAU DE REPARTITION DES ACTIVITES CHEZ LES UTILISATEURS

Activités	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bricolages	9	10	8	14	11	16	20
Tâches ménagères	10	9	7	7	7	6	3
Garde d'enfants	14	15	15	11	13	15	6
Ecoles	1	1	6	4	4	6	6
Autorités locales	4	4	1	1	1	2	2
Asbl (travaux divers)	26	28	24	33	38	40	35
TOTAL	64	67	61	70	74	85	72

4.4 QUOTE-PART SUR CHEQUES ALE**TABLEAU EVOLUTIF DE LA QUOTE-PART SUR CHEQUES**

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
11042€	9292,78€	11469,09€	11579,68€	11929.69 €	11229.22	9738.19

5. CONCLUSIONS

L'**ALE** reste un maillon important dans le cadre de l'**insertion socio professionnelle** des **chômeurs de longue durée** et des bénéficiaires de l'aide du **CPAS** (14 personnes viennent du CPAS). Elle permet à ces personnes de garder un pied dans le marché de l'emploi et, pour certaines, de l'utiliser comme un levier pour (re)trouver un emploi plus stable. Pour d'autres, les activités ALE leur permettent de **garder des contacts sociaux** et une place dans une société où la valeur « travail » reste un signe d'**intégration** et d'appartenance au système. La mise en contact entre prestataires et utilisateurs est le plus souvent positive et permet à l'un et à l'autre de se rendre mutuellement des services et de sortir de leur isolement respectif. Par ailleurs, suite à la mise en œuvre des mesures de dégressivité des allocations de chômage, le travail en ALE est devenu, pour certains, une véritable bouée de sauvetage leur permettant de ne pas couler totalement face à l'augmentation du coût de la vie.

Depuis janvier 2016 et la régionalisation de l'emploi, le personnel de l'ALE a changé d'employeur et est maintenant sous contrat chez Actiris.

Le maintien en asbl implantée au niveau communal nous permet de garder une certaine autonomie respectueuse des spécificités locales. L'objectif de l'ALE de Watermael-Boitsfort est de pouvoir maintenir la qualité de services offerts tant aux utilisateurs qu'aux prestataires et d'améliorer le dispositif actuel en collaboration avec toutes les ALE bruxelloises.

6 DIVERS

L'ALE de Watermael-Boitsfort a organisé un **lunch** en ce début d'année 2019 pour remercier ses prestataires pour le travail accompli. Cela leur permet de se rencontrer et d'aborder l'année nouvelle d'une manière festive. Ce fût aussi l'occasion de les féliciter pour les nombreuses heures qu'ils ont prestées en 2018.

Une **quarantaine de personnes** ont assisté à ce lunch et ont reçu à cette occasion un **chèque cadeau de 15 euros**. Ceux qui n'ont pu y assister se verront distribuer ce chèque lors de leur prochaine visite à l'ALE .

7 MODIFICATIONS DE LA REGLEMENTATION SUR LA DISPONIBILITE DU CHERCHEUR D'EMPLOI

Contrôle de la disponibilité sur le marché de l'emploi

Jusqu'en 2016, le travailleur ALE qui avait travaillé 180 heures au cours des 6 mois précédents était dispensé du contrôle de la disponibilité sur le marché de l'emploi.

Suite à la 6^è réforme de l'Etat et depuis janvier 2017, le travailleur **ALE ne peut plus bénéficier d'une dispense de disponibilité** (sauf dans le cas d'une inaptitude permanente au travail de 33 % au moins).

Dès lors, le chercheur d'emploi travaillant pour l'ALE doit, pour continuer à avoir droit à des allocations de chômage, satisfaire à un certain nombre de conditions pendant toute la durée de son chômage et ne peut pas refuser un emploi convenable qui lui est proposé.

Il doit être également disponible sur le marché de l'emploi, c'est-à-dire :

- **collaborer activement** aux actions d'accompagnement, de formation, d'expérience professionnelle ou d'insertion qui peuvent être proposées par Actiris.
- **chercher activement un emploi, par exemple :**
 - **consulter** régulièrement les **offres d'emploi** et répondre aux offres qui se présentent ;
 - **poser spontanément sa candidature** auprès d'employeurs potentiels ;
 - **s'inscrire** auprès de bureaux de recrutement ou de sélection ou auprès d'agences d'intérim.

Ces démarches vers l'emploi sont évaluées par Actiris. L'objectif est, avant tout, de soutenir le chercheur d'emploi dans sa recherche d'un emploi, mais aussi de contrôler sa disponibilité sur le marché de l'emploi.

Cette **procédure de contrôle** concerne les chercheurs d'emploi qui bénéficient des allocations d'insertion ou de chômage octroyées par l'ONEM et si les conditions suivantes sont réunies :

- être chômeur complet ;
- être inscrit obligatoirement comme chercheur d'emploi depuis au moins 9 mois et ne pas être dispensé de cette obligation ;
- ne pas avoir atteint l'âge de 60 ans ;
- être apte au travail au sens de l'assurance maladie-invalidité ;

8 MODIFICATIONS DES CHEQUES ALE EN REGION BRUXELLES-CAPITALE

Depuis le 1er juillet 2014, dans le cadre de la sixième réforme de l'Etat, la compétence liée au régime ALE a été transférée à la Région de Bruxelles-Capitale.

Le 31 décembre 2017, le contrat entre l'ONEM et l'entreprise Edenred concernant l'émission de chèques ALE est arrivée à expiration. Actiris, pour la Région de Bruxelles-Capitale, a choisi de maintenir ce système sans le réformer. Un nouveau contrat avec l'entreprise Edenred a été signé dans cette logique de continuité.

Voici concrètement ce qu'il faut savoir :

Depuis le 1er janvier 2018, on entre dans le nouveau système où les chèques émis sont habillés aux couleurs d'Actiris. Seuls les numéros de compte pour le paiement des chèques ALE et le numéro d'utilisation ont changé.

9 L'EMPLOI EN BREF EN 2018 EN REGION BRUXELLOISE

Décembre 2018 : 50^è baisse successive du chômage à Bruxelles

Le taux de chômage est au plus bas depuis 1992.

Fin décembre 2018, Bruxelles comptait 88.317 chercheurs d'emploi, soit un taux de chômage de 15.7 %. Pour le mois de décembre, il faut remonter à l'année 1992 pour trouver un taux de chômage plus bas (15,1 %).

La 50^è baisse successive du chômage correspond à une diminution de 2.774 personnes par rapport à 2017 (-3,0

%) , de 8.419 personnes par rapport à 2016 (-8.7 %) et de 12.401 personnes par rapport à 2015 (-12.3 %). En comparaison avec le mois de décembre 2014, le nombre de chercheurs d'emploi a diminué de 19.600 unités, soit une baisse de 18.2 % en 4 ans.

Le chômage des jeunes, en baisse continue depuis 67 mois, atteint quant à lui un taux de 23.2 %. Bruxelles compte 8.893 jeunes chercheurs d'emploi, soit 719 de moins que l'an dernier (-7.5 %), 1.795 de moins qu'en décembre 2016 (-16.8 %) et 2.712 de moins qu'en décembre 2015 (-23,4 %). Le nombre de jeunes chercheurs d'emploi a baissé de 30.8 % (-3.956) depuis 2014.

Le Conseil approuve le projet de délibération.

AINSI FAIT ET DÉLIBÉRÉ EN SÉANCE,
PAR LE CONSEIL,

Le Secrétaire communal,
Etienne Tihon

La Présidente,
Cécile Van Hecke

POUR EXTRAIT CONFORME
Watermael-Boitsfort, le 06 février 2020

Le Secrétaire communal,

Le Bourgmestre,

Etienne Tihon

Olivier Deleuze