

## FAQ « »Rebond.brussels» »

Questions	réponses
<p><b>1. Qu'est-ce que le «Rebond.brussels» ?</b></p>	<p>Le programme 'Rebond.brussels/Rebound.brussels' offre un trajet de formation/reconversion et un accompagnement socioprofessionnel boosté vers l'emploi selon les compétences détenues par le travailleur pour réintégrer le marché du travail le plus rapidement possible après la faillite de l'entreprise-employeur</p>
<p><b>2. Quel objectif idéal attendons-nous des bureaux d'outplacement ?</b></p>	<p>L'objectif est que chaque année, minimum 60 % des chercheurs d'emploi ayant bénéficié des actions d'outplacement soient dans une situation de sortie positive dans les 12 mois après la date de signature du document: '<i>Accord Outplacement «Rebond.brussels»</i>'. Les sorties positives sont détaillées au point C.9.2. du cahier des charges.</p>
<p><b>3. Qui est le public concerné par l'aspect accompagnement professionnel ?</b></p>	<p>Tous les travailleurs licenciés suite à une faillite de l'entreprise employeur prononcée par les Tribunaux de Bruxelles à partir du 1er juillet 2020 et dont les coordonnées ont été transmises par Actiris :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour les chercheurs d'emploi domiciliés en RBC : être valablement inscrit auprès d'Actiris comme demandeur d'emploi inoccupé;</li> <li>• Pour les travailleurs licencié domicilié en dehors de la Région de Bruxelles-Capitale mais dont l'entreprise en faillite a un siège d'exploitation en RBC.</li> <li>• Les chercheurs d'emploi de 45 ans et plus</li> <li>• Les chercheurs d'emploi issus d'une entreprise de plus de 6 travailleurs.</li> </ul>
<p><b>4. Le chercheur d'emploi est-il obligé de suivre l'outplacement une fois qu'il a signé le formulaire 'Accord Outplacement «Rebond.brussels»'?</b></p> <p><b>Peut-il terminer prématurément son accompagnement sans motif valable?</b></p>	<p>Oui, le Chercheur d'emploi qui a signé le formulaire '<i>Accord Outplacement «Rebond.brussels»s</i>' est tenu de collaborer aux mesures d'accompagnement pour une période de maximum 12 mois. Il ne pourra mettre fin à son accompagnement que sur base d'un motif valable. Tout arrêt du programme sans motif sera refusé.</p> <p>Dans le cas où le chercheur d'emploi s'absente et ne collabore plus aux actions programmés, le bureau d'outplacement a l'obligation d'entamer un entretien de médiation afin de remédier à la situation (point 7.2.3 du cahier des charges)</p> <p>Un motif valable de fin prématurée de l'accompagnement est bien sûr la sortie positive du chercheur d'emploi. Exemple : Signature d'un Contrat CDI, qui rend indisponible le chercheur d'emploi à l'accompagnement pendant la période des 12 mois.</p>

	L'absence pour raison médicale avec certificat du médecin est un justificatif possible pour mettre fin à l'accompagnement.
<b>5. Le bureau d'outplacement doit assurer la prise en charge rapide du travailleur licencié endéans les 15 jours dès la réception des coordonnées du chercheur d'emploi à accompagner. S'agit-il de jours ouvrables ou calendrier ?</b>	Une première prise de contact et un premier entretien doivent être programmés endéans les <i>15 jours calendrier</i> .
<b>6. Les prix indiqués dans le cahier des charges sont-ils TVA incluses?</b>	Il ne s'agit pas de TVA mais c'est bien le montant total.
<b>7. Les sessions collectives peuvent-elles être proposées en ligne ?</b>	Avec la crise sanitaire actuelle, nous offrons certainement une valeur ajoutée aux BO's qui sont en mesure de proposer les séances collectives et/ou individuelles en ligne sur un mode le plus participatif possible. Toutefois, les groupes à risque pour lesquels les sessions en ligne ne sont pas possibles doivent également être pris en compte.
<b>8. Les actions du Bureau d'Outplacement doivent-elles être enregistrées dans un système de suivi Actiris, tel que le MLP au VDAB ?</b>	Non, Actiris ne mettra pas un système de suivi à la disposition des BO's. L'encodage des données se fera par Actiris. Les actions des BO's se communiqueront par les documents via un back office sécurisé: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord outplacement «Rebond.brussels»</li> <li>• Plan d'Outplacement Individualisé (POI)</li> <li>• Document de fin d'outplacement</li> </ul>
<b>9. L'orientation doit être basée sur la dynamique de groupe, cependant, dans le chapitre sur les subventions, il y a un plan d'outplacement individuel. Quelle est la différence ?</b>	Le plan individuel d'outplacement détermine les actions qui seront mise en place pour accompagner les chercheurs d'emploi pendant la période d'outplacement. Les actions de ce plan doivent consister à de actions collectives en combinaison ou non avec des actions individuelles, selon les besoins des chercheurs d'emploi. Le POI reprend donc toutes les actions collectives et individuelles de la personne concernée.
<b>10. Combien de séances individuelles doivent être proposées ? Ces heures dépassent-elles les heures collectives, c'est-à-dire en plus des 60 heures ?</b>	Le bureau d'outplacement assure des actions d'outplacement collectives et individuelles <i>de maximum 60 heures sur une période maximale de 12 mois</i> y compris l'accompagnement vers l'emploi. Les actions collectives et individuelles ne doivent pas dépasser les 60 heures. Les actions individuelles doivent être combinées avec les actions collectives, mais peuvent être proposées au demandeur d'emploi si elles apportent une valeur

	ajoutée à l'accompagnement ou peuvent être demandées par le demandeur d'emploi lui-même.
<b>11. Le participant a droit à un accompagnement individuel au cours de la formation. Le nombre d'heures de coaching individuel est-il limité à un nombre d'heures X ou le participant peut-il "demander" 60 heures de coaching individuel ?</b>	Bien que le nombre d'heures individuelles ne soit pas défini, l'intention n'est certainement pas de consacrer les 60 heures uniquement aux actions individuelles. Nous attendons une combinaison des deux (collective et individuelle). L'accompagnement collectif est également obligatoire, car le bureau d'outplacement est tenu d'implémenter des séances collectives au moins une fois par semaine pendant le premier 3 mois. L'accompagnement individuel est une action complémentaire en fonction des besoins du demandeur d'emploi.
<b>12. Le coaching individuel a-t-il un cadre (minimum et maximum d'heures)?</b>	Non, aucun minimum ou maximum d'heures individuelles n'est fixé. Cela dépend des besoins et de l'évolution de l'accompagnement du chercheur d'emploi. Toutefois, il est important de prévoir une combinaison d'actions collectives et individuelles pour le chercheur d'emploi.
<b>13. Quelle est la répartition des nombre d'heures total?</b>	Le bureau d'outplacement assure des actions d'outplacement collectives et individuelles de 60 heures sur une période maximale de 12 mois y compris l'accompagnement vers l'emploi. Le nombre d'heures est réparti comme suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mois 1 à 2 : 20 h</li> <li>• Mois 3 à 6 : 20 h</li> <li>• Mois 7 à 12 : 20h</li> </ul> Chaque période est documentée par un POI signé par les deux parties et est transmis à ACTiris pour le suivi du chercheur.
<b>14. Pendant les 13 premières semaines, au moins un accompagnement par semaine doit être organisé. Cela signifie 13 sessions de 2h?</b>	Les actions collectives sont organisées au minimum une fois par semaine pendant les 3 premiers mois. Le nombre d'heures par sessions est entièrement déterminé par le bureau d'outplacement.
<b>15. Est-ce qu'il y a un minimum nombre de participants défini?</b>	Il n'y a pas de nombre minimum de participants défini pour l'accompagnement collectif, cela doit être déterminé par le bureau d'outplacement. Toutefois, le nombre maximum de participants aux sessions collectives a été fixé à 12 participants.
<b>16. Quelle est la procédure de candidature?  Qu'est ce que le cahier des charges?</b>	Le dossier de candidature, en ce compris les annexes, doivent être introduit en utilisant le canevas téléchargeable via la plateforme (MAP) : <a href="https://partners.actiris.brussels">https://partners.actiris.brussels</a> . Le cahier des charges est le document fourni qui doit être respecté lors de la conception du projet. La

	procédure de candidature ainsi que la liste des documents à fournir y sont détaillés.
<b>17. Comment est-ce que les subventions (tranches de versements) sont déterminées ?</b>	<p><b>La subvention annuelle</b> est versée en tranches pendant toute la durée de la convention de partenariat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une première tranche du subside sera versée sous forme d'avance après la signature de la convention sur base d'une estimation du nombre de chercheurs d'emploi qui débiteront les actions d'outplacement en 2022. Ce versement est calculé comme suit : 2.000 € multiplié par le nombre estimé de chercheurs d'emploi qui débiteront les actions d'outplacement en 2022.</li> <li>- Les prochaines tranches seront versées trimestriellement sur base du nombre de chercheurs d'emploi effectivement adressés au bureau d'outplacement.</li> <li>- La tranche finale sera versée fin janvier 2023 au plus tard.</li> </ul> <p>Le solde est calculé sur base du total des tranches versées et le montant effectif de la subvention. Si le montant effectif de la subvention est inférieur au total des tranches versées, le bureau d'outplacement devra rembourser à Actiris le différentiel.</p>
<b>18. Peut-on obtenir les slides PowerPoint de la présentation du 17/02/2022</b>	Oui sur simple demande par e-mail à l'adresse <a href="mailto:suivantefailites-faillieten@actiris.be">suivantefailites-faillieten@actiris.be</a>
<b>19. Pouvez-vous expliquer les calculs de subvention ?</b>	Voir le point E du cahier des charges : 'subvention'.
<b>20. Combien de chercheurs d'emploi participeront à l'accompagnement et ce à partir des personnes licenciés depuis le 01 juillet 2020?</b>	<p>Il est difficile d'estimer exactement le nombre de chercheurs d'emploi qui participeront à l'accompagnement car en effet la mesure s'adresse à tous ceux qui ont été licenciés par une entreprise Bruxelloise pour raison de faillite.</p> <p>Le nombre de chercheurs d'emploi à accompagner par les bureaux d'outplacement sur une base annuelle est estimé à 500. Le bureau d'outplacement doit être en mesure d'accompagner sur une base annuelle minimum 100 chercheurs d'emploi</p>
<b>21. Les opérateurs exclus de l'appel à projet pour une question de double financement qui sont-ils?</b>	Les entreprises, quelle que soit leur forme, qui bénéficient déjà d'une subvention dans le cadre d'une convention <b>signée</b> de partenariat avec Actiris en 2022/2023, sont exclues de l'appel à projets. Il s'agit par exemple des agences qui ont signé un accord de partenariat dans le cadre des ARAE ou de l'accompagnement des 50+.

<p><b>22. Peut-on participer à l'Appel à projet sur base d'une autre entreprise (n° d'entreprise propre) ?</b></p>	<p>Sont exclues de l'appel à projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les entreprises qui bénéficient déjà d'une subvention dans le cadre d'une convention de partenariat avec Actiris en 2022 conformément à l'arrêté de Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 février 2008 portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi. Ceci afin de diversifier l'offre de services et d'optimiser la lisibilité des différentes mesures. La référence est le numéro d'entreprise.</li> </ul>
<p><b>23. Un chercheur d'emploi ayant obtenu une sortie positive (par exemple 28 jours de travail consécutifs) continue-t-il l'accompagnement après la fin de contrat ?</b></p>	<p>Oui le chercheur d'emploi qui a signé le document de participation avec le bureau d'Outplacement participe à l'accompagnement pour une durée fixe de 12 mois et ce même s'il obtient une sortie positive, il peut continuer ensuite l'accompagnement pour le solde des heures lui restant</p>
<p><b>24. Que voulez-vous dire par :</b></p> <p><i>« Etoffer son offre de services d'activités de job hunting et de placement, notamment pour le public éloigné de l'emploi ; Se focaliser de manière systématique sur les opportunités disponibles/réalisables par le réseau interne de l'opérateur et/ou externe et utiliser ces opportunités pour multiplier les pistes et maximiser le taux de (ré)insertion socioprofessionnelle du chercheur d'emploi dans la perspective d'une inscription durable dans un emploi de qualité. »</i></p>	<p>Le bureau d'outplacement adapte sa méthodologie/son approche en fonction des besoins du chercheur d'emploi et d'Actiris dans le but de maximaliser l'impact positif des actions réalisées.</p> <p>L'idée est aussi que le bureau d'outplacement va activer son propre réseau pour pouvoir proposer des offres d'emploi au public accompagné.</p> <p>La volonté est également d'informer le chercheur d'emploi sur les métiers en pénurie ou porteur et les formations qui permettraient une éventuelle reconversion vers ces métiers.</p>
<p><b>25. Comment doivent être organisées les séances collectives? Le public d'Actiris peut il être mélangé avec d'autres clients accompagnés?</b></p>	<p>Le bureau d'outplacement doit disposer de locaux suffisants ainsi que des outils matériels adéquats pour réaliser le projet conformément au présent cahier des charges et ce, en région de Bruxelles-Capitale (voir Point G du cahier des charges).</p> <p>Pour organiser au mieux l'accompagnement collectif, le bureau d'outplacement peut constituer des groupes hybrides (mélange de chercheurs d'emploi Rebond et d'autres chercheurs d'emploi) en veillant à ce que les objectifs du programme soient bien respectés et en étant attentive à tout risque de double subventionnement.</p>
<p><b>26. Est-ce qu'Actiris peut-il mettre à disposition ses locaux pour accompagner les chercheurs d'emploi?</b></p>	<p>Non, le bureau d'outplacement doit disposer de locaux suffisants ainsi que des outils matériels adéquats pour réaliser le projet conformément au présent cahier des charges (voir Point G du cahier des charges)</p>

<p><b>27. Est-ce que le suivi d'un stage est-il bien considéré comme une sortie positive?</b></p>	<p>En général un stage reconnu par Actiris, le VDAB et/ou Bruxelles formation sont automatiquement acceptés comme sorties positives car une convention de stage a été signée et dispense le chercheur d'emploi de chercher du travail durant la période définie. Par exemple, le Stage First en fait partie. Pour les autres stages, il faudra vérifier au cas par cas ; pour toute question relative à d'autres stages, veuillez prendre contact avec le service « dispenses » de chez Actiris.</p>
<p><b>28. Les attestations demandées dans l'appel à projets sont-elles celles pour un « appel d'offres public » ou non ?</b></p>	<p>Oui il s'agit bien des attestations délivrées dans le cadre des « Marchés publics ».</p>
<p><b>29. Quelles sont les obligations pour les chercheurs d'emploi de 45 ans vis-à-vis du «Rebond.brussels» ?</b></p>	<p>Les chercheurs d'emplois de 45 ans et plus sont soumis aux même obligations de participation telles que prévues par la CCT 82bis La participation au Fond rebonds pour ce public est en principe obligatoire. Tout refus peut entraîner des sanctions de la part de l'Onem.</p>
<p><b>30. Comment pouvons-nous justifier les heures suivies par le chercheur d'emploi?</b></p> <p><b>Est-ce que les heures virtuelles sont-elles comptabilisées ? Par exemple les heures suivies par LinkedIn Learning ?</b></p>	<p>Les heures passées lors des sessions collectives et individuelles sont comptabilisées en fonction des présences du chercheur d'emploi ; En point 7.2.2, veuillez consulter la liste des actions obligatoires et les actions individuelles</p> <p>Selon le cahier des charges, les activités sur les réseaux sociaux sont des activités collectives non obligatoires qu'il faut voir comme des outils et donc elles ne sont comptabilisées comme des heures de suivies.</p> <p>Cependant, il est possible que les heures virtuelles soient comptabilisées si elles ne remplacent pas totalement les actions collectives obligatoires. Il faut pour cela qu'au cours de ces sessions virtuelles un accompagnateur du bureau d'outplacement soit disponible pour organiser et répondre aux questions des chercheurs d'emploi. Pour documenter ces sessions, il est possible de télécharger un 'export de rapport de participation en début et fin de réunion teams'.</p>
<p><b>31. Quelle est la composition des groupes de travailleurs à accompagner ? Public, Nombre ?</b></p>	<p>Actiris organise des séances d'informations aux travailleurs victimes de faillites. A l'issue de cette séance, les travailleurs peuvent donner leur accord ou non pour adhérer au Fonds Rebond.</p> <p>Actiris renvoie ensuite les coordonnées de ces travailleurs qui ont adhésés vers le BO assuré de faire le suivi. La réalité du terrain nous a démontré qu'il ne se forme pas toujours de groupes significatifs de travailleurs (issus d'une même entreprise ou d'un même secteur)</p>

	<p>après chaque séance d'information, il peut arriver que 1 à 5 travailleurs acceptent de suivre l'accompagnement.</p> <p>Les BO's candidats devront tenir compte de ce contexte et intégrer au mieux un nombre restreint de travailleurs à l'accompagnement.</p>
<p>32. Que faire avec les chercheurs d'emploi en fracture numérique qui ne pourraient pas suivre l'accompagnement virtuel ?</p>	<p>Lors de la prise de contact avec les chercheurs d'emploi impactés par une faillite, Actiris identifie une éventuelle fracture numérique. Pour les chercheurs d'emploi n'étant pas du tout familiarisés avec l'usage d'un ordinateur, une formation préalable à l'accompagnement est proposée par Bruxelles Formations. Pour les personnes qui n'auraient pas le matériel ou la connexion adéquat, la Cité des Métiers (Tour Astro) peut les accueillir et leur offrir un poste de connexion moyennant réservation préalable.</p>