

L'Activation du Comportement de Recherche d'Emploi et les Métiers de la Création

Explications et conseils

Les contacts entre travailleurs créatifs et facilitateurs de l'ONEm en charge du contrôle de la recherche d'emploi ne se passent pas toujours idéalement, résultat probable d'une méconnaissance mutuelle et involontaire des activités et des rôles de chacun. Le présent document vise à rappeler les tenants et aboutissants de cette procédure de contrôle, tout en prodiguant quelques conseils à caractère pratique pour que ces entretiens se passent dans les meilleures conditions.

INTRODUCTION

Le présent document vise à expliquer les raisons d'être des entretiens liés au mécanisme d' « Activation du Comportement de Recherche d'Emploi » (ACRE) et à vous fournir quelques conseils pratiques afin que vous puissiez vous y préparer de façon optimale. En voici la structure :

- 1) Contexte général
- 2) Aspects généraux de l'ACRE
 - a. Catégorie des chômeurs
 - b. Obligations
 - c. Evaluation
 - d. Procédure de suivi
 - e. Plan d'action
- 3) Spécificités des métiers de la création
- 4) Conseils

1) CONTEXTE GÉNÉRAL

L'Office National de l'Emploi (ONEM) est une administration fédérale en charge principalement de l'exécution de la réglementation chômage et du contrôle des chômeurs, dont le mécanisme d' «Activation du Comportement de la Recherche d'Emploi» (ACRE) qui formalise les mesures auxquelles seront confrontés les chômeurs lors de leurs contrôles.

Avant toute chose, il est important de ne pas confondre la fonction de contrôle exercée par l'ONEM et la fonction d'accompagnement, qui est une compétence régionale et est donc assurée par le Forem en Région wallonne, Actiris dans la région de Bruxelles-Capitale, l'ADG en Communauté germanophone et le VDAB en Flandre. Il existe théoriquement un flux de données permanent entre ces deux institutions. Chacune est donc supposée connaître les démarches de l'autre vis-à-vis du demandeur d'emploi.

Afin d'éviter les incompréhensions mutuelles lors des entretiens, il est intéressant de comprendre le mécanisme général de l'ACRE et de tenir compte du quotidien des facilitateurs (les fonctionnaires avec lesquels vous êtes en contact lors de ces convocations).

2) ASPECTS GÉNÉRAUX DE L'ACRE

Le but général du mécanisme est double : évaluer les efforts consentis par les chômeurs pour retrouver du travail et soutenir la démarche de recherche d'emploi.

a) Catégorie de chômeurs

La distinction entre chômeur complet indemnisé (« CCI ») et bénéficiaire d'allocations d'insertion professionnelle, qu'on regroupe souvent sous le qualificatif générique de « chômeurs », est une nuance importante à saisir.

La procédure de suivi dans le cadre de l'ACRE n'est pas la même dans ces deux cas de figure, il importe donc de savoir de quelle catégorie d'allocations vous bénéficiez.

- *Chômeur complet indemnisé (chômage « sur base du travail »)*¹

Pour être un CCI, il faut avoir travaillé un certain nombre de jours sur une période donnée, le tout dépendant de votre âge.

Par exemple en dessous de 36 ans, il faut avoir travaillé l'équivalent d'un an temps plein (312 jours) sur une période de 21 mois.

¹ Si vous bénéficiez du régime de la protection de l'intermittence (application de l'article 116§5 de l'arrêté royal du 25/11/91 fixant les modalités de la réglementation chômage), vous êtes assimilé, aux yeux de l'administration, à un chômeur complet indemnisé. C'est en cette qualité que vous êtes convoqué dans le cadre de l'ACRE. Cette protection de l'intermittence n'entraîne aucun traitement particulier vis-à-vis de l'ONEM, vous êtes considéré comme un chômeur « normal » dans le cadre de cette procédure.

Le montant des allocations est dégressif² mais leur perception n'est pas limitée dans le temps.

- *Allocations d'insertion (chômage « sur base des études »)*³

Les allocations d'insertion professionnelle bénéficient à ceux qui n'ont pas travaillé suffisamment pour être CCI et qui ont effectué un « stage d'insertion » (période sans allocation dont la durée au 01/01/13 est d'un an).

Elles sont limitées à 36 mois.

b) Obligations

Le bénéficiaire d'allocations de chômage doit, en contrepartie, respecter 4 critères :

- 1) La situation de non emploi doit être involontaire⁴
- 2) Le chômeur doit se tenir disponible sur le marché de l'emploi
- 3) Il doit coopérer avec les instances d'accompagnement (FOREM – Actiris – VDAB – ADG) et de contrôle (ONEM)
- 4) Il doit activement chercher un emploi

c) Évaluation

Lors de l'entretien, le facilitateur évalue donc ces 4 critères, en fonction des caractéristiques suivantes du demandeur d'emploi :

- 1) Son âge
- 2) Son niveau de formation / de compétence (le secteur est donc valorisable !)
- 3) Sa situation familiale
- 4) Sa situation géographique et ses possibilités de déplacement

Le chômeur doit donc chercher (et accepter le cas échéant) tout emploi qui correspond à son profil, en fonction de ces 4 paramètres.

d) Procédure de suivi

- *Chômeur Complet Indemnisé*

² Sauf pour les personnes bénéficiaires du régime dérogatoire qu'est la protection de l'intermittence.

³ Auparavant appelées « allocations d'attente »

⁴ Le travailleur n'a donc pas accès aux allocations de chômage s'il a volontairement démissionné, s'il s'est fait licencier pour faute grave, ou s'il a refusé une offre d'emploi correspondant à son profil...

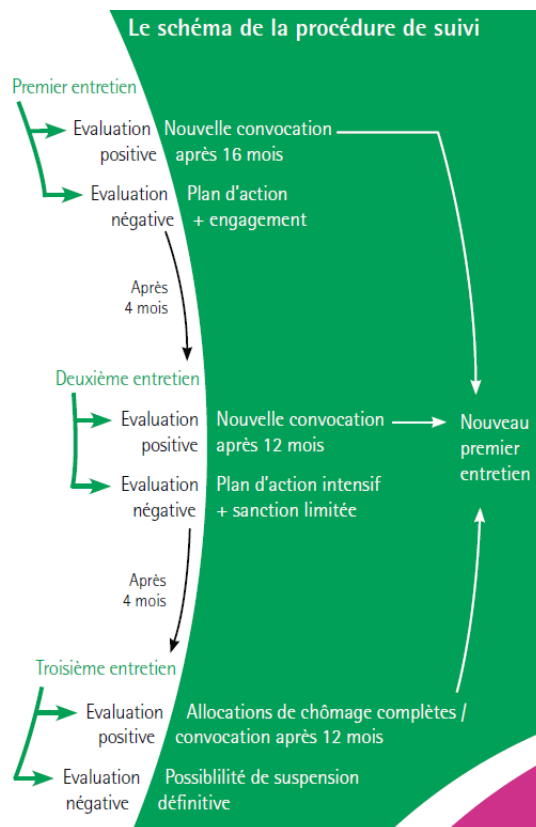
Le premier entretien est prévu à l'issue d'une période de 21 mois de chômage (15 mois en-dessous de 25 ans). Durant cet entretien, le facilitateur évalue les efforts fournis durant les douze mois qui précèdent l'entretien.

- Si les efforts fournis sont jugés suffisants par le facilitateur, un « nouveau premier entretien » est prévu dans un délai d'au moins 16 mois.
- Si les efforts sont jugés insuffisants, le chômeur est amené à prendre des engagements concrets et objectifs vis-à-vis du facilitateur. Ces engagements débouchent sur un plan d'action que le chômeur et le facilitateur signent. Le chômeur est tenu de respecter le plan d'action, ce que le facilitateur contrôlera lors d'un deuxième entretien quatre mois plus tard. Si les engagements ont été respectés, on revient au premier entretien, douze mois plus tard. Par contre, si le facilitateur estime que le plan d'action n'a pas été respecté, il peut déjà prendre des sanctions limitées à ce stade (réduction ou suspension temporaires des allocations). Le chômeur s'engage à nouveau dans un plan d'action plus intensif.
- Un troisième entretien est prévu pour l'évaluation du deuxième plan d'action. Si le facilitateur estime que les engagements pris n'ont pas été respectés, le chômeur risque une exclusion définitive du chômage. Dans le cas contraire, on retourne au premier entretien.

Cette procédure se répète dans le temps, jusqu'à ce que le chômeur ait retrouvé un travail.

La procédure de suivi des CCI à partir du premier entretien, peut être schématisée comme suit⁵:

⁵ Extrait de la brochure de l'ONEm « Zoom sur l'activation du comportement de la recherche d'emploi », ONEm, Bruxelles, 2012



- *Bénéficiaire d'allocations d'insertion*

La procédure est plus simple. Il n'y a pas d'entretien a priori. Les évaluations se font sur base d'un dossier à rentrer par le demandeur d'emploi tous les 6 mois. Un entretien aura lieu à la demande du chômeur ou si les efforts de recherche ont été jugés insuffisants sur base du dossier.

À la suite de l'entretien, si les efforts fournis sont jugés suffisants, un nouvel entretien est prévu 6 mois après. S'ils sont jugés insuffisants, les allocations sont suspendues pendant 6 mois. La procédure se répète jusqu'à ce que le chômeur ait retrouvé du travail, ou que la période maximale (de 36 mois) de bénéfice des allocations d'insertion arrive à terme.

e) Le plan d'action

Le plan d'action est un contrat entre le demandeur d'emploi et l'ONEM établi par le facilitateur à l'issue d'un entretien défavorable. Le facilitateur est lui-même soumis à un cadre : il doit sélectionner certaines actions parmi une liste déterminée, en fonction de l'évaluation de la situation et des lacunes constatées. Parmi ces actions, on trouve : proposer une candidature spontanée à X d'employeurs potentiels, suivre une ou plusieurs formation(s) reconnue(s), s'inscrire à l'Agence locale pour l'emploi (ALE), répondre à X offres d'emploi, refaire son CV et/ou sa lettre de motivation, tenir un agenda qui résume toutes les démarches faites pour retrouver un emploi, élargir sa recherche d'emploi à d'autres secteurs...

3) SPÉCIFICITÉS DES MÉTIERS DE LA CRÉATION

Les facilitateurs sont formés pour encadrer et contrôler les chômeurs « classiques » et non pour assurer le suivi des carrières artistiques. Pas mal d'incompréhensions peuvent en résulter. Il est donc parfois utile de bien connaître les particularités de son secteur afin de pouvoir expliquer au mieux lors de l'entretien la spécificité des démarches entreprises et donc l'inadéquation de certains critères utilisés pour évaluer la recherche d'emploi.

Spécificités de la recherche d'emploi

Il existe de nombreuses différences, en matière de recherche d'emploi, entre secteurs « classiques » et secteurs des métiers de la création. En voici les principales :

- a) Employeur unique VS employeurs multiples : Lorsque les artistes construisent leur carrière, ils doivent généralement le faire au travers d'une succession de projets ponctuels (œuvres, prestations, événements...). Les commanditaires de ces projets sont assimilés à « l'employeur » en termes légaux, même s'ils ne sont pas perçus comme tels par les artistes. Les professionnels des secteurs de la création sont donc confrontés à un mode de travail nomadisé à l'extrême...
- b) Emploi qui dure VS emploi ponctuel : Le travail au projet, cadre propre aux métiers de la création, implique aussi une extrême brièveté des prestations, contrairement aux secteurs « classiques », où même un CDD offre une stabilité sur quelques mois. Le caractère ponctuel des projets fait donc intrinsèquement partie du mode de travail des secteurs de la création.
- c) CV et diplômes VS réputation : Les contrats et les commandes ne s'obtiennent pas, dans les secteurs de la création, sur présentation du CV ni ne se décrochent avec une lettre de motivation bien rédigée. Le diplôme, artistique ou non, pèse également peu de poids dans le chef des employeurs. Tout se base sur la réputation professionnelle qui passe notamment par les recommandations faites via le réseau.
- d) Offres centralisées VS opportunités qui proviennent du réseau : Les travailleurs des secteurs « classiques » bénéficient de possibilités de recherche d'emploi au sein de nombreuses structures (sites internet, agences d'intérim, offres du Forem / d'Actiris...), ce qui n'est pas le cas des professionnels des secteurs de la création : ceux-ci doivent saisir les opportunités qui se présentent à eux au sein de leur réseau.
- e) Travail comptabilisé totalement VS part de travail non comptabilisée : Une large part du travail des professionnels des secteurs de la création n'est comptabilisée nulle part : les répétitions, les phases de création « pure », les opérations de promotion et de diffusion, l'entretien et le développement du réseau professionnel, voire les échanges de bons procédés entre collègues du même secteur, ne sont pas rémunérés et ne sont comptabilisés nulle part. Il s'agit pourtant d'étapes essentielles au développement des projets et de la carrière du professionnel des secteurs de la création. Ces phases non comptabilisées sont d'ailleurs assimilables au développement d'une carrière et ne devraient pas être assimilées à des phases d'inactivité, ni d'indisponibilité.
- f) Poste fixe VS multiactivité : Le travailleur « classique », au sein de la structure qui l'emploie, a un rôle bien délimité et montera (ou pas...) les échelons hiérarchiques de cette structure. Le professionnel des secteurs de la création

doit, lui, composer avec les opportunités et les projets qui émaillent sa trajectoire, en diversifiant ses sources de revenus par des activités connexes à son activité principale (enseignement, coaching...), voire par des jobs complètement « alimentaires ». Notons également que, même entre ses différents projets, le professionnel des métiers de la création peut endosser successivement de nombreuses casquettes : chef de projet, conseiller, simple collaborateur...

- g) Emploi « classique » VS auto-emploi : Le professionnel des métiers de la création génère également son propre emploi. Il n'est même pas rare qu'il génère de l'emploi pour d'autres personnes également, ce qui est plutôt inhabituel pour un « chômeur ». Il doit plutôt être assimilé à un (auto-)entrepreneur, en recherche de contrats, plutôt qu'en recherche d'« employeurs » au sens strict.
- h) Cycles longs de création VS employabilité immédiate : Certains secteurs de la création (les secteurs des arts de la scène et des arts plastiques notamment) demandent des cycles de création extrêmement longs : un comédien devra peut-être répéter pendant 18 mois pour ne tourner « que » pendant 6 mois.

Emploi « classique »	Emploi dans les métiers de la création
Employeur fixe	Employeurs multiples
Emploi qui dure	Emploi ponctuel
CV, diplômes etc	Réputation, réseaux
Sites, appels d'offres, agences d'intérim >>> offres centralisées	Réseaux, intermédiaires du monde de l'art >>> offres proviennent du réseau
Travail comptabilisé « totalement »	Part de travail non comptabilisée (répétition, création, diffusion, entretien du réseau, etc)
Poste fixe (ou ascendant)	Variété des rôles assumés au sein de projets successifs ; multiactivité
Emploi classique	Auto-emploi
Employabilité immédiate	Cycles longs de création

N'hésitez pas à essayer de faire comprendre au facilitateur votre réalité qui est liée à toutes ces particularités. Idéalement, celui-ci devrait en tenir compte lors de votre évaluation et l'éventuelle constitution d'un plan d'action. Ainsi, les critères ou actions suivant(e)s sont, par exemple, souvent inadapté(e)s :

- Insister sur la recherche d'un employeur fixe et unique
- Mesurer la durée des périodes d'emploi
- Compter le nombre de CVs ou de lettres de motivation envoyées
- Compter le nombre d'offres d'emploi auxquelles le professionnel des métiers de la création a répondu

- Prendre en compte uniquement l'employabilité immédiate sur le marché du travail. Les périodes de référence ne sont pas adaptées aux cycles de création.

Protection de l'intermittence

Les trois prestations par an nécessaires au prolongement du bénéfice de la protection de l'intermittence⁶ n'ont aucun rapport avec l'ACRE.

Il s'agit de deux dispositifs différents. Il est donc inutile de tenter de faire valoir le bénéfice de la protection de l'intermittence, si vous en bénéficiez, comme preuve de recherche d'emploi. Ou de limiter votre recherche d'emploi à ces 3 seules prestations.

Critère de l'emploi convenable

Théoriquement, il incombe au chômeur de faire des recherches très larges, dans tous les secteurs, dans la mesure où l'emploi correspond à son profil ou à ses compétences.

Une exception est cependant prévue dans le cas des métiers de la création : le chômeur / artiste peut limiter sa recherche d'emploi dans son secteur artistique, mais il lui incombe en retour l'obligation de trouver un emploi dans ce secteur (puisque la recherche est limitée).

Cette obligation est même chiffrée : si le demandeur d'emploi peut prouver avoir travaillé dans le secteur artistique 156 jours (éventuellement calculés via la « règle du cachet »⁷ pour les artistes concernés) sur les 18 mois qui précèdent. Un emploi dans un autre secteur est « réputé non convenable », ce qui signifie qu'il peut être refusé par l'artiste.

4) CONSEILS

Il n'existe aucune formule miracle et certains paramètres échapperont toujours à toute préparation : la personnalité ou l'humeur du facilitateur, par exemple, ou sa connaissance du secteur artistique.

Cependant, certaines pratiques ont montrés leur efficacité afin de passer les entretiens dans les meilleures conditions.

Avant l'entretien

- Rassemblez TOUTES les preuves qui démontrent la réalité de votre activité professionnelle : contrats, commandes, C4, affiches, emails avec des acteurs du secteur, appels d'offres auxquels vous avez répondu, preuves de location de matériel ou d'espaces de travail, coupures de presse, les agendas culturels reprenant la programmation de vos événements... Les déclarations sur

⁶ Application de l'article 116§5 de l'arrêté royal du 25/11/91 fixant les modalités de la réglementation chômage

⁷ Calcul du nombre de jour basé sur le salaire brut et non sur le temps de travail effectif – Art10, arrêté ministériel du 26/11/91 fixant les modalités de la réglementation chômage. Au 01/01/13, cette règle est applicable aux artistes de spectacles travaillant au cachet.

l'honneur sont également recevables (pour vos appels téléphoniques, par exemple).

- Compilez le tout dans un dossier, trié par ordre chronologique.
- Vous pouvez également réaliser un compte rendu, heure par heure, des phases non rémunérées de vos journées habituelles de travail, ou de vos semaines habituelles de travail. L'objectif étant de valoriser les phases non-rémunérées comme éléments nécessaires à la recherche d'emploi.
- Prenez le temps avant l'entretien de faire le point sur la stratégie de développement de votre activité artistique ; pointez-en les points forts et les points faibles. Pour ces derniers, imaginez les efforts que vous pourriez mettre en place pour améliorer votre recherche, formulez vos intentions pour évoluer, en fonction de votre connaissance du secteur. Ceci pourra servir de point d'appui au facilitateur si un plan d'action devait vous être proposé. Ainsi, vous augmentez les chances de vous voir proposer un plan d'action adapté aux spécificités de votre secteur d'emploi, et vous vous montrez coopératif et constructif.
- Attention, les facilitateurs de l'ONEm n'ont pas le droit de lire des documents numériques (clés usb, sites sur internet...), vous devez donc tout imprimer !
- Vous pouvez également demander à un tiers de vous accompagner à l'entretien. S'il s'agit du deuxième ou troisième entretien, vous pouvez aussi vous faire accompagner, mais exclusivement par un avocat ou un représentant syndical.

Pendant l'entretien

- Faites valoir les spécificités de votre secteur artistique, par rapport à un emploi « classique ». (voir plus haut, paragraphe « spécificités des métiers de la création »)
- N'hésitez pas à vous étendre sur la réalité de votre projet professionnel, sur votre activité réelle et effective, sur les efforts fournis au quotidien, à l'aide de l'ensemble des éléments du dossier que vous avez préparé. Il est notamment important de valoriser les phases non-rémunérées de votre activité comme éléments nécessaires à la recherche d'emploi.
- Gardez votre calme, ne considérez pas votre « statut d'artiste » comme vous revenant de droit et le facilitateur comme un importun. De même, ne prenez pas comme une offense les remises en question formulées par le facilitateur : c'est bien sa mission de contrôler la réalité de votre recherche d'emploi.
- Faites preuve d'empathie avec le facilitateur : l'ONEm est soumis à des contraintes budgétaires qui se traduisent en obligation de résultats pour son personnel. En outre, leur emploi les met en permanence en contact avec des personnes dans des situations difficiles. Ils sont donc fréquemment confrontés

à des situations conflictuelles, voire tendues. Le facilitateur en face de vous est aussi un travailleur sous pression.

À la fin de l'entretien

- Si vous n'êtes pas d'accord avec les remarques du facilitateur, ne signez pas le plan d'action immédiatement : rien ne vous y oblige ! Dans ce cas, vous pouvez demander un délai de réflexion.

Ce délai vous permettra de réfléchir à tête reposée aux mesures proposées et, éventuellement, à demander une aide extérieure (chez SMartBe ou au syndicat, par exemple) pour une analyse du plan proposé : le plan est-il justifié ? Adapté à votre situation ? Ne serait-il pas possible d'y apporter des aménagements correspondant mieux à vos pratiques ?...

Connaître la réalité du terrain est un préalable pour le faire reconnaître, dans toute sa diversité et sa complexité. C'est la mission que l'Association professionnelle des métiers de la création a confiée à son bureau d'études. Tous nos textes et publications sont sous la licence *Creative Commons*. Il est donc libre à tout le monde de télécharger ces textes et de les partager avec d'autres, en précisant toutefois le nom de l'auteur et sans modifier le texte ni l'utiliser de manière commerciale.



Auteur : Bureau d'études de l'APMC

Date : 29 avril 2013

Version : Première version

Contact : bureau d'études via studies@smartbe.be