

AXE II : La révolution de l'emploi et de la relance

Introduction

Notre société est, plus que jamais, fragilisée par les crises, environnementale, institutionnelle, sociale, financière et économique, que nous vivons actuellement.

Ces crises sont parmi les plus importantes et les plus structurelles que le monde moderne a connues. Mais elles ne sont que la face visible de l'épuisement de notre modèle de société et le symbole des limites du modèle capitaliste néolibéral.

Nous devons transformer les crises que nous vivons en opportunités pour modifier en profondeur notre modèle de société.

Nous voulons offrir une alternative et continuer de construire une société humaine qui met chaque habitant au centre de ses priorités, durable qui pense à l'avenir de la planète et créative qui mise sur le talent de ses citoyens.

Plus particulièrement, la crise financière et économique appelle, de toute urgence, des réponses fortes et durables. Pour cela, nous devons faire deux choses : gérer la crise et préparer l'après crise.

1. Gérer la crise en prenant des mesures de protection et de relance

Nous devons tout d'abord répondre à la crise de manière responsable et **gérer la crise** comme nous l'avons fait jusqu'à présent tant au niveau fédéral qu'au niveau régional en gérant la crise par des mesures de protection des personnes et de l'emploi et par des mesures de relance.

2. Préparer l'après crise en adoptant un plan « Contrat économie emploi environnement » (C3E)

Nous devons aussi et surtout préparer l'après crise et mobiliser toutes nos énergies pour continuer le redéploiement économique de notre région sur base d'un

deuxième plan Contrat pour l'Economie et l'Emploi, élargi à l'Environnement (un C3E, après le C2E) venant compléter et doper le premier plan dont le succès est indiscutable. Nous devons adopter des réformes radicales, permettant de transformer notre système économique et de consommation au profit d'une économie à la fois plus efficace, plus humaine et plus durable. Osons innover et révolutionner. La crise nous offre des opportunités de changements, de réformes et de changement de mentalités qu'il est de notre devoir de saisir, et ce, à tous les niveaux de pouvoir.

Le C3E devra :

- prolonger et élargir les politiques entreprises dans le cadre du premier contrat pour l'Economie et l'Emploi (C2E), en les dopant et en continuant notamment à investir :
 - dans l'initiative et l'entrepreneuriat ;
 - l'emploi ;
 - les pôles d'excellence ;
 - la recherche et le développement ;
- développer les accents nouveaux autour de 4 pôles majeurs :
 - en intégrant un plan massif d'investissement dans le capital humain, dans la formation et l'enseignement obligatoire et supérieur. En effet, le premier capital de la Région pour n'est pas le capital physique mais ses citoyens eux-mêmes, leur intelligence, leurs idées, leurs talents;
 - en boostant de manière ambitieuse l'alliance actuelle « Emploi – Economie - Environnement », basée sur un plan « géoéconomique » qui allie économie, emploi et environnement, moins de CO2,

- plus d'activités industrielles et plus de jobs ;
- en investissant plus encore dans le secteur des services aux personnes et dans les métiers du coeur ;
- en développant des synergies plus poussées avec les plans de développement et de redéploiement économiques des Régions wallonne et flamande.

Ce plan de croissance qui pour nous doit être un plan de croissance humaine impliquera une dynamique collective de changement, un élan d'optimisme, des réformes radicales et un effort global. Il demandera un changement de mentalité pour cultiver à la fois le sens de l'effort et de l'initiative, un changement radical de pratiques pour consommer moins d'énergie, isoler, économiser, opter pour des énergies alternatives et créer en ce faisant des emplois nouveaux

A. Législature 2004-2009 : le bilan du Contrat pour l'Economie-Emploi (C2E)

Le Contrat pour l'Economie et l'Emploi a été signé en mars 2005 par les membres du Gouvernement bruxellois, les organisations représentant les travailleurs, les employeurs et les classes moyennes siégeant au Conseil Economique et Social.

Ce partenariat avec les partenaires sociaux ne s'est pas limité à la signature de ce contrat. Il s'est traduit tout au long de la législature par de nombreuses concertations qui ont débouché sur l'adoption d'un Plan pour l'emploi des Bruxellois et par la suite d'un Plan d'action pour les jeunes, mais aussi par la mise sur pied de ce véritable organe d'avis qu'est le Conseil Economique et Social Bruxellois.

En matière de soutien et de développement de l'activité économique, tout a été mis en œuvre pour aider les entreprises, sources de richesses et d'emplois, à se développer et à s'ancre à Bruxelles afin de préserver et d'amplifier le tissu économique de la Région. Concrètement, plusieurs axes d'action ont été suivis :

- la stimulation de l'esprit d'entreprendre au travers de sensibilisations dès le plus jeune âge ;

- le développement des missions de l'Agence Bruxelloise pour l'Entreprise, véritable interlocutrice des entreprises ;
- la réforme du Fonds bruxellois de garantie afin de faciliter l'accès des entreprises au crédit ;
- la réorganisation complète du système des aides à l'expansion économique afin de faciliter leur accès aux entreprises ;
- l'augmentation de l'offre de surfaces et de bâtiments destinés aux entreprises ;
- la création d'incubateurs permettant le développement et la croissance d'entreprises dans des secteurs porteurs d'emplois ;
- la simplification de la vie administrative des entreprises ;
- la réduction de la fiscalité pesant sur les entreprises ;
- le soutien et le développement des secteurs économiques spécifiques à fort potentiel d'emplois que sont le commerce, l'agroalimentaire, la construction, le cinéma ;
- la création d'une plate-forme Internet de rencontre entre l'offre et la demande de reprise d'entreprises ;
- le déploiement d'un Centre pour Entreprises en Difficultés ;
- le développement de l'attractivité de notre Région vis-à-vis des investisseurs étrangers.

Le développement de l'emploi a été soutenu au travers des axes d'actions suivants :

- la mise en place d'un accompagnement personnalisé et d'une offre d'outils adaptés aux chercheurs d'emploi, en veillant à coacher ceux-ci le plus rapidement possible et à les aider à définir un projet professionnel (Contrat de Projet Professionnel ou CPP) et en assurant un suivi et un coaching tous les 15 jours ;
- le déploiement à tous les niveaux de l'offre de formations ;

- par la création des chèques langues et TIC pour tout chercheur d'emploi signant un CPP ;
 - par la création de 5 Centres de référence : Evoliris (technologies de l'information et de la communication), Iristech + (fabrications métalliques avec intégration d'un pôle « automobile »), Horeca, Construction et Logistique ;
 - par la revalorisation de l'enseignement technique et professionnel, en investissant dans du matériel de pointe, adapté aux réalités du monde économique ;
 - par la mise en place du programme de première expérience formatrice pour 200 jeunes dans les OIP de la Région ;
 - par le développement des stages en entreprises et la création de 1000 emplois dans le cadre de Conventions «Premier Emploi» ;
- la mise en œuvre d'une véritable politique de la diversité, par la création d'un cadre légal, de chartes et de plans de diversité ainsi que de managers et de consultants de la diversité ;
 - le développement d'outils publics performants : signature de « chartes d'engagement de Bruxellois », organisation de Bourses à l'emploi, collaboration avec les autres Régions ;
 - une approche spécifique à l'égard des jeunes, par la création de 3 Bureaux sociaux d'intérim ;
 - la réorganisation et la clarification des rôles des différents acteurs de l'emploi :
 - réforme d'Actiris pour le recentrer sur le placement et conclusion d'un contrat de gestion avec des objectifs quantitatifs et qualitatifs ;
 - adoption d'une ordonnance sur les Missions locales et Lokale werkwinkels;
- mise en place des maisons de l'emploi locales ;
 - la coordination de l'accompagnement des personnes licenciées dans le cadre d'une restructuration ;
 - la lutte contre le travail au noir, en renforçant l'effectif de l'inspection du travail et en menant de grandes opérations conjointes avec le Fédéral ;
 - le soutien à la création directe d'emplois, par le développement d'emplois peu qualifiés dans le secteur de l'économie sociale (1200 emplois créés), la promotion du mécanisme des titres-services (de 400/mois à 500 000/mois !) et la création de postes d'emplois dans des secteurs prioritaires que sont la petite enfance, la sécurité et la propreté.

B. 2009-2014 : Un Contrat pour l'Economie, l'Emploi et l'Environnement (C3E) pour l'emploi et le développement économique durable et humain de Bruxelles

Nous devons continuer, amplifier les efforts et les étendre pour ancrer Bruxelles dans l'ère du redéploiement durable à visages humains, de l'innovation et de l'économie de la connaissance, de l'économie verte, d'une politique d'augmentation du taux d'emploi, de la qualification et de la mobilité du plus grand nombre de ses citoyens, et dans l'ère d'une politique de déploiement des services aux personnes.

Notre ambition pour la prochaine législature est d'opérer cette révolution, préparer l'après crise et concentrer tous nos efforts à la réussite de cette ambition collective.

Le premier Contrat pour l'Economie et l'Emploi (C2E) a permis une première évolution majeure, celle de l'initiative, de l'entrepreneuriat, de l'économie de la connaissance, de la recherche et de l'innovation, celle de la création des pôles d'excellence. C'était une première étape radicale forte et indispensable.

Nous devons maintenant préparer la deuxième étape, celle du C3E en dopant les politiques existantes et en l'étendant à la fois dans son contenu et dans sa méthode

a/ 2^{ème} C3E : Doper les politiques existantes

Plus que jamais il faudra continuer à investir massivement dans les politiques décrites ci-dessus. **La création d'activités** et le soutien aux entrepreneurs constituent une priorité permanente. Plus de 40.000 emplois nets ont été créés sous cette législature en Région bruxelloise. Cette politique d'accueil des entreprises et de soutien de celles-ci dans leur développement doit être poursuivie et amplifiée. Notamment par la poursuite des investissements dans la recherche fondamentale et appliquée. L'innovation est un facteur de productivité et de compétitivité déterminant. Les nouvelles technologies et les énergies renouvelables sont des secteurs de recherche privilégiés. Enfin, la **fiscalité** est un outil économique important. Elle doit être mise au service de la création d'activités, mais également permettre de mettre davantage en adéquation le coût économique et le coût environnemental de nos comportements, via une fiscalité verte intelligente

b/ Un C3E encore plus durable et encore plus humain : extension du champ d'application au capital humain, à l'alliance emploi-environnement et au services aux personnes.

La deuxième caractéristique du C3E sera d'englober désormais trois nouveaux pôles complémentaires essentiels :

1. le programme de la formation et de l'enseignement (voir l'axe «La révolution de l'enseignement et de l'éducation : tout miser sur les 0-25 ans»). Les politiques de **formation** ont un rôle essentiel à jouer à cet égard. Nous devons préparer la sortie de crise en nous assurant, par les efforts d'investissement dans une école d'excellence, de formation, d'activation et de reconversion, d'une meilleure qualification des travailleurs. Toute notre attention se portera également sur une meilleure adéquation entre la formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs et les types d'emplois qui seront offerts dans l'économie de demain ;

2. le programme de l'efficacité énergétique, de l'économie durable et des emplois environnementaux (voir les axes «La révolution de l'emploi et de la relance» et «La révolution de l'environnement et de la mobilité»). Nous voulons continuer à créer de nombreux emplois durables autour d'un vaste projet «géo-économique» impliquant une grande alliance «emploi – environnement». Cette alliance se concrétisera dans le secteur des économies d'énergie, de l'éco-construction, des énergies renouvelables, des adaptations des entreprises, de l'eau, des déchets. Economie et environnement doivent non s'opposer, mais se renforcer mutuellement et être au service l'un de l'autre. Ce qui pourrait être perçu comme des «contraintes» environnementales doit en réalité être vu et utilisé comme de véritables opportunités de développement économique pour nos Régions ;

3. le programme du développement des services aux personnes et des métiers du cœur (voir l'axe «La révolution des nouvelles solidarités»). Une économie et une croissance humaine c'est une économie au service des personnes. C'est une économie qui investit autant dans le secteur non marchand que dans le secteur marchand. Il s'agit là d'un réservoir à la fois de création d'emplois nombreux et de services aux personnes notamment pour faire face à la révolution de l'âge et à ses

nouveaux besoins et aux besoins des familles, des enfants et des malades ou handicapés.

Il ne sert à rien de se concurrencer entre Régions. Les synergies et les accords de collaboration entre la Région bruxelloise et les deux autres Régions devront être systématiquement recherchés, afin d'éviter que les investissements de chacune des Régions en matière de recherche, de développement, d'attraction d'entreprises, etc., ne perdent de leur force et de leur pertinence parce qu'ils doublonneraient les investissements et les efforts faits par d'autres Régions dans le même domaine. Nous avons, tous pouvoirs publics confondus, tout intérêt à tirer un maximum des investissements opérés par les pouvoirs publics, par la grâce des synergies, des non-concurrences et des économies d'échelles. À ce titre, le C3E s'articulera bien davantage avec les projets de redéploiement voulus par le Plan Marshall 2 souhaité par la Région wallonne. Il devra en aller de même, avec les plans START développés par la Région flamande autour de la Région bruxelloise.

Le cdH propose de :

- élaborer, dès le début de la seconde législature, un **C3E qui devra :**

- **prolonger et élargir les politiques entreprises** dans le cadre du C2E en les dopant et en continuant notamment à investir
 - o dans l'initiative et l'entrepreneuriat,
 - o l'emploi,
 - o la recherche et l'innovation,
 - o les pôles d'excellence,
 - o des investissements dans les nouvelles technologies et les infrastructures qui permettent le développement de notre économie (transports, équipement des zones d'activités économiques, télécommunications, nouvelles technologies mises à disposition de tous, etc.) ;
- développer des accents nouveaux autour de 3 pôles majeurs :

- o en intégrant un plan massif d'investissement dans le capital humain, dans la formation et dans l'enseignement obligatoire et supérieur. En effet, le premier capital de la Région pour nous n'est pas le capital physique, mais ses citoyens eux-mêmes, leur intelligence, leurs idées, leur productivité, leurs talents ;
- o en créant une alliance ambitieuse « emploi-économie-environnement » basé sur un plan « géoéconomique » qui allie climat et emploi, économie et environnement, « moins de CO2 », « plus d'entreprises » et « plus de jobs » ;
- o en investissant dans le secteur des services aux personnes et dans les métiers du cœur ;
- o développer les synergies entre le C3E, le Plan Marshall 2 et les plans de développement économique flamands de et autour de la zone aéroportuaire.

Notre objectif en matière d'emploi et de développement économique est triple :

1. Il faut tout d'abord gérer la crise et protéger l'emploi et les personnes touchées par la crise
2. Il faut ensuite investir dans les personnes pour les amener à l'emploi (formation, accompagnement, mobilité, groupes cibles, etc.)
3. Il faut enfin créer des emplois nouveaux pour les personnes et investir dans l'initiative et les secteurs nouveaux (entrepreneuriat, recherche et innovation emplois durables, services aux personnes, tourisme et culture, etc.).

1. Protéger les personnes touchées par la crise

Pour le cdH, le premier élément essentiel dans le cadre des circonstances économiques actuelles est de protéger les personnes et leur emploi et de veiller à ce que les conséquences sociales sur les travailleurs puissent être amorties.

Aussi le cdH, via l'action de la Ministre de l'Emploi et des ministres régionaux, s'est investi activement dans la prise de décisions relatives à l'emploi et à la relance.

C'est pourquoi le cdH a récemment permis l'adoption des mesures suivantes :

- l'augmentation du taux des allocations de chômage temporaire a été augmenté au 1^{er} janvier 2009 et est passé de 60% à 70% du dernier salaire pour les chômeurs temporaires qui sont « cohabitants » et de 65% à 75% pour les chômeurs temporaires qui sont « chefs de famille » ou « isolés » ;
- l'accès au chômage économique pour les travailleurs intérimaires et à durée indéterminée ;
- le plafond de salaire sur lequel sont calculées les allocations de chômage temporaire, antérieurement 1906,46 euros par mois, a également été majoré de 300 euros par mois à partir du 1^{er} janvier 2009 pour tous les chômeurs temporaires ;
- toutes les entreprises de plus de 20 travailleurs qui procèdent à un licenciement collectif doivent désormais mettre en place une cellule pour l'emploi ;
- les travailleurs de 45 ans et plus y sont accompagnés pendant 6 mois au moins et ceux de moins de 45 ans pendant 3 mois au moins ;
- pendant cette période de 3 mois ou de 6 mois, les travailleurs conservent leur salaire à 100% sous la forme d'une indemnité de reclassement ;
- une offre d'accompagnement sous forme d'outplacement est désormais garantie à tous les

travailleurs même aux travailleurs intérimaires et à durée indéterminée ;

- en cas d'embauche par un nouvel employeur, celui-ci bénéficie d'une réduction temporaire de ses cotisations sociales et le travailleur d'une augmentation temporaire de son salaire net, sous la forme d'une réduction de sa cotisation personnelle de sécurité sociale de 133 € ;
- l'employeur en restructuration bénéficie sous certaines conditions du remboursement de l'indemnité de reclassement pour les ouvriers et du remboursement partiel des frais d'outplacement ;
- l'extension, sous certaines conditions du régime de chômage temporaire aux travailleurs sous contrat temporaire ou intérimaire dont le contrat est renouvelé.

Ces mesures ont contribué à atténuer l'impact de la crise économique sur l'emploi. Néanmoins, la détérioration continue des prévisions relatives à la situation économique et ses conséquences sur l'emploi rendent indispensables l'adoption de mesures complémentaires afin de faire face à la crise.

Le cdH propose de prendre des mesures pour limiter les licenciements :

prévoir, exceptionnellement pendant une période limitée liée la durée de la crise, un régime de chômage temporaire pour les employés, strictement conditionnée à une baisse significative du chiffre d'affaires par rapport à une période correspondante de l'année précédente ou liée à un ratio qui tient compte du chômage économique des ouvriers de l'entreprise ;

- étendre aux cas de faillites les mesures prévues pour les personnes licenciées dans le cadre d'entreprises en restructuration (cellules pour l'emploi, outplacement, etc.) ;
- permettre aux entreprises de pouvoir bénéficier d'un système exceptionnel de « crédit temps de crise » tout en augmentant la compensation financière pour les travailleurs ;
- permettre à une entreprise, en concertation avec les travailleurs, de réduire exceptionnellement, pendant

la période de crise, la durée du travail avec un système de « réduction du temps de travail de crise » et étendre au mi-temps les possibilités de réduction de la durée du travail actuellement restreintes au 4/5 temps et au 3/4 temps ;

- octroyer des formations aux chômeurs temporaires afin qu'ils puissent mettre cette période à profit pour se former et préparer ainsi la relance économique ;
- permettre l'engagement des travailleurs âgés de 45 ans ou plus, licenciés dans le cadre de restructurations, comme formateurs par des opérateurs de formation publics ou reconnus par les services publics (comme les centres de formation des fonds sectoriels). Ces formateurs bénéficieraient de subventions à l'emploi renforcées sous forme de réductions de cotisations sociales et d'activation des allocations de chômage. Il doit s'agir d'emplois supplémentaires et d'une offre de formations complémentaire, visant prioritairement les chômeurs temporaires et les demandeurs d'emploi inoccupés.

2. Investir dans les personnes pour les amener à l'emploi

Nous devons aussi tant pour gérer la crise que pour préparer l'après crise investir dans le capital humain de chacun pour le préparer à l'emploi et l'amener à l'emploi. La révolution de notre politique de l'emploi et du capital humain est simple : comme pouvoir public, nous devons avoir comme obligation de tout faire pour emmener chacun à un diplôme, mais également tout faire pour l'emmener au premier emploi !

Cela signifie un changement radical d'objectif et de concentrations de moyens. Nous devons donc investir massivement et mettre tous les moyens en œuvre pour accompagner la personne, la former, l'activer lui construire un chemin actif vers l'emploi. Cela demande de nouvelles obligations fortes pour l'Etat et de nouveaux droits à un accompagnement et une offre de formation pour chacun. Cela signifie également des obligations pour les personnes qui cherchent un emploi : celles de s'inscrire activement dans un contrat de recherche d'emploi.

A. Un plan massif d'investissement dans la formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs

L'investissement dans le capital humain est essentiel dans une économie de la connaissance, tout particulièrement en ces temps de crise qui imposeront de nombreuses reconversions vers de nouvelles possibilités d'emploi. La formation permet d'offrir aux travailleurs des perspectives de développement de carrière, ce qui contribue à l'objectif de préservation de l'emploi, tant sur le plan individuel, dans la même fonction ou dans la perspective d'un changement de fonction, que sur le plan macro-économique. Il s'agit en outre d'un facteur d'insertion, de promotion, d'épanouissement et de mobilité professionnelle important.

Vouloir construire une réelle économie de la connaissance exige une action concertée des différents niveaux de pouvoir. Au niveau fédéral, le Plan pour l'emploi de Joëlle Milquet constitue un ambitieux plan d'investissement dans la formation. Il doit notamment permettre de :

- atteindre 1,9 pc de la masse salariale affectée à la formation contre 1,12% actuellement ;

- adapter le système du congé-éducation payé aux nouveaux besoins, notamment en actualisant et en valorisant les formations vers des métiers en pénurie devrait à tout le moins être valorisé ;
- renforcer les efforts de formation en faveur des groupes de travailleurs « à risque », comme les travailleurs handicapés, des personnes peu scolarisées, des travailleurs âgés, et vérifier le respect par les entreprises de leurs obligations de formation en faveur de ces groupes ;
- organiser de manière systématique des partenariats structurels entre les fonds sectoriels, les services de formation et les écoles par bassin géographique ;
- augmenter le nombre de places de stages en entreprise et de formation en alternance pour les jeunes ;
- encourager la formation en alternance par le biais d'une simplification administrative poussée du statut fédéral. L'objectif est de prévoir des conditions d'assujettissement et de création de droits pour les différentes branches de la sécurité sociale qui soient les mêmes, quelles que soient les formules de formation en alternance ;
- simplifier la législation relative à l'apprentissage des professions salariées en mettant en place un régime général interprofessionnel, qui pourrait être complété ou remplacé par les initiatives sectorielles ;
- faciliter la formation pendant le stage d'attente ou la période de chômage.

Les mesures fédérales qui viennent d'être décrites doivent évidemment être renforcées par des actions spécifiquement régionales. Une des plus grandes ambitions de la prochaine législature pour nous sera d'organiser cet investissement dans la qualification et la formation, ce dont Bruxelles a largement besoin.

La Région de Bruxelles-Capitale est, de loin, le premier bassin d'emplois du pays. Elle offre du travail à plus de 688 000 personnes soit 16% des emplois du pays, alors que seulement 9% de la population occupée y habite. Sur la période 2004- 2008, on enregistre une création nette de quelque 40 000 emplois. Le taux de chômage reste

cependant élevé. Il s'est établi en 2008 à 19.3 %, en baisse de près de 3 pc par rapport au début de la législature 2004-2009 où il s'établissait à 22%. Ceci illustre parfaitement le paradoxe du marché de l'emploi bruxellois : beaucoup d'emplois se créent à Bruxelles, mais pas suffisamment d'entre eux sont occupés par des Bruxellois. Bruxelles concentre un nombre élevé de demandeurs d'emploi peu qualifiés qui auront difficilement accès à la majorité des postes qui sont offerts et qui demandent des qualifications très élevées.

Le facteur déterminant pour expliquer le taux de chômage élevé dans la Région est donc le niveau trop faible de scolarisation d'une majorité des demandeurs d'emploi bruxellois. 65% d'entre eux n'ont obtenu, au mieux, que le diplôme d'enseignement secondaire inférieur, alors qu'à peine 35% des emplois offerts y correspondent.

Investir dans l'enseignement, et notamment dans l'apprentissage des langues, est donc la première politique de l'emploi à Bruxelles. Les objectifs en matière d'enseignement sont développés dans l'axe « La révolution de l'enseignement et de l'éducation : tout miser sur les 0-25 ans », avec notamment un objectif clair : au minimum deux écoles bilingues par communes.

Mais au-delà de la formation initiale, il est indispensable de développer une politique ambitieuse de formation des travailleurs et des demandeurs d'emploi.

Dans le C3E un des axes prioritaires sera celui de la qualification et de la formation d'excellence pour tous.

Le cdH propose :

- la régionalisation à Bruxelles de la formation professionnelle afin de coupler cette politique à celle de l'Emploi, comme c'est le cas en Wallonie et en Flandre ;
- qu'un des axes prioritaires du C3E soit celui de la qualification, de l'enseignement et de la formation d'excellence pour tous ;
- ce plan doit intégrer :
 - en collaboration avec les Communautés, le programme d'excellence collective pour l'école ;

- en collaboration avec les Communautés, le projet de déploiement de l'enseignement supérieur ;
- le programme de formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi et les travailleurs ;
- que le trajet de la qualification soit un trajet ininterrompu pour chacun allant de l'école, à l'enseignement supérieur et/ ou à la formation professionnelle sans rupture, selon un trajet intégré et continu qui se poursuit pendant le travail ou la recherche d'un travail et quel que soit l'âge.
- faire de la formation un droit individuel et un vrai tremplin pour l'emploi en la reliant tant à un projet personnel et professionnel du formé qu'aux demandes des entreprises ;
- donner à ceux qui ont quitté l'école tôt un crédit-formation à la mesure des investissements consentis par la société pour ceux qui ont bénéficié d'une formation initiale longue ;
- informer et accompagner les jeunes dans leur choix d'études ou d'une profession ; mettre en place un « grand service d'information – orientation » pour tous les francophones :

Ce plan doit comprendre et les efforts visant à faire de l'école une école d'excellence pour tous, et de l'enseignement supérieur un enseignement suivi par un plus grand nombre de jeunes. Il fera également de la formation professionnelle une formation qualifiante permettant soit de trouver un emploi, soit d'évoluer dans l'emploi soit de se reconverter dans l'emploi.

Le challenge de la formation est celui d'une économie de la connaissance humaine et insérante.

1) Doper la formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs par les services publics et associatifs

Le cdH est convaincu que le principal levier du développement wallon comme bruxellois est de faire de ces Régions de véritables sociétés de la connaissance. Les facteurs clés de leur développement économique et social sont :

- le savoir ;
- la créativité ;
- l'importance de l'investissement en capital humain et social.

Toutes les forces possibles doivent être mises dans le développement d'une société de la connaissance : celles de l'enseignement, celles des opérateurs publics et privés de formation.

Le cdH propose de :

- qui articule les forces des Centres Psycho-médico-sociaux (CPMS), des ASBL telles que le SIEP (Service d'information sur les études et les professions), des Carrefours-Emploi-formation (CEFo), du FOREm, de Bruxelles-Formation et de ses opérateurs agréés des MIRE, des Maisons de l'Emploi, etc. ;
- qui offre un support en termes d'information et de politique d'information et d'orientation aux informateurs – orienteurs de 1er niveau ;
- qui les aide à coordonner leurs actions dans une vision d'ensemble afin de les rendre coordonnées et cohérentes ;
- qui analyse et informe le grand public et les jeunes et organise des campagnes de sensibilisation et d'information auprès des parents, notamment pour augmenter le taux de fréquentation de l'enseignement supérieur ;
- qui est organisé de manière décentralisée par zone géographique scolaire autour des pôles de formations (voir l'axe « La révolution de l'enseignement et de l'éducation : tout miser sur les 0-25 ans »).
- renforcer l'implication des secteurs professionnels à l'appui de la formation des adultes ; développer les partenariats avec les Fonds sectoriels ;

- réarticuler le paysage du qualifiant (en formation initiale et en formation des adultes) par bassins d'emploi ;
- créer des lieux d'échange, d'interaction, de coopération, d'harmonisation de l'offre d'enseignement et de formation qualifiants ;
- systématiser un partenariat structuré entre les fonds sectoriels d'une part et les opérateurs de formation régionale et les écoles d'autre part en vue de mobiliser et coordonner l'offre de formation vers les jeunes demandeurs d'emploi et les jeunes de l'enseignement technique et professionnel ;
- redéployer l'enseignement qualifiant (voir le chapitre « L'excellence pour chacun à l'école ! » de l'axe « La révolution de l'enseignement et de l'éducation : tout miser sur les 0-25 ans ») ;
- augmenter le nombre des formés tout particulièrement dans les métiers en pénurie ;
-
- développer dans l'enseignement qualifiant, dans l'enseignement supérieur et dans la formation des adultes des formations aux métiers émergents (dans le domaine des économies d'énergie, de la réduction de l'empreinte écologique de nos entreprises, de nos transports de nos modes de vie, ...), après avoir défini, à l'intervention du Service francophone des métiers et des qualifications, un maximum de profils de métiers à faire connaître à tous les opérateurs d'enseignement et de formation ;
- ouvrir, au-delà des compétences strictement professionnelles, le champ des compétences développées par l'enseignement et la formation qualifiantes :
 - de développer à l'école la volonté et de la capacité d'entreprendre ;
 - d'inclure dans toute formation délivrée à des jeunes de moins de 25 ans une dimension de formation générale et citoyenne ;
 - d'élargir l'accès des personnes à la connaissance (le développement culturel est l'une des clés de la cohésion sociale) ;
- généraliser l'approche par compétences des formations délivrées aux élèves, aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs ;
- développer une vision globale des compétences nécessaires pour l'emploi par région et de la manière de les atteindre ;
- permettre d'avoir un trajet de formation continu quel que soit le niveau d'enseignement et de formation selon les différentes propositions suivantes :
 - généraliser l'approche par compétences et modules les formations délivrées aux élèves, aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs en vue de permettre des trajectoires continues ;
 - rationaliser les intitulés de formation utilisés par tous les opérateurs en fonction des profils de métier (un titre exclusif pour un ensemble de compétences donné) ;
 - construire avec le Service francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) et le Consortium de Validation des Compétences un système intégré de certification professionnelle inscrit dans le Cadre européen des Certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (CEC) et mettre en place un registre central des certifications professionnelles ;
 - généraliser le bilan de compétences avant et après toute formation qualifiante d'adulte ; octroyer des moyens spécifiques aux opérateurs d'enseignement et de formation pour qu'ils systématisent cette pratique ;
 - instaurer pour toute personne formée dans les filières qualifiantes un « portefeuille de compétences », qui consignera tous les modules certifiés, les compétences validées et listera les compétences acquises parmi celles que

- comprennent les modules suivis et non réussis ;
- développer une vision globale des compétences nécessaires pour l'emploi par région et de la manière de les atteindre ;
 - ouvrir la piste d'une externalisation au moins partielle de l'évaluation en vue de la certification pour tous les opérateurs de l'enseignement et de la formation ;
 - implanter une « démarche qualité » dans tout le système francophone d'enseignement et de formation qualifiants, qui s'inscrit pleinement dans le Cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité ;
- mettre en place rapidement et développer le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) avec des moyens suffisants de manière qu'il s'impose comme référence à tous les opérateurs d'enseignement et de formation ;
 - intégrer la formation des adultes délivrée en promotion sociale (tant au niveau secondaire qu'au niveau supérieur) dans les Hautes écoles comme département à part entière de formation des adultes ; une fois intégré aux Hautes écoles, le département de formation des adultes, fort de son expérience avec des publics différents, fort de sa pratique de l'article 8 de son décret organique, pourra aider toute la Haute école à :
 - accomplir sa mission de formation continuée (actuellement, elle n'a guère de structure ad hoc) ;
 - valider les compétences acquises hors cursus (dans la vie, le travail, l'engagement social, etc.) ;
 - implanter une « démarche qualité » dans tout le système francophone d'enseignement et de formation qualifiants, qui s'inscrit pleinement dans le Cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité ;
 - renforcer la validation des compétences acquises hors cursus scolaire ou académique à travers des centres de validation des compétences multipliés et de dispositions nouvelles de validation des acquis par les Universités et les Hautes écoles ;
- octroyer aux opérateurs de la validation des compétences des moyens suffisants en personnel et en équipement ;
 - soutenir les entreprises apprenantes et ouvertes à la formation de stagiaires ;
 - mettre en place des réseaux d'entreprises apprenantes pour mener des projets-pilotes concertés de développement des compétences de leur personnel ;
 - valoriser et développer les compétences des travailleurs âgés pour qu'ils restent à l'emploi dans une dynamique positive ;
 - stimuler la mobilité des formés dans les pays de l'Union Européenne, populariser le dispositif de transfert de crédits d'apprentissage ECVET¹ et promouvoir l'usage de l'EUROPASS qui synthétise les compétences et qualifications de son titulaire ;
 - développer, par tous les canaux possibles, l'apprentissage du néerlandais et des langues en général ;
 - mettre la formation et l'enseignement (voir l'axe « La révolution de l'enseignement et de l'éducation : tout miser sur les 0-25 ans ») au cœur du nouveau C3E ;
 - identifier les domaines où il y a difficulté de trouver des formateurs et répondre à cette demande non rencontrée ;
 - stimuler l'intérêt des entreprises pour le plan langues prévu dans le cadre du C3E par une meilleure information des retombées favorables en termes de compétences linguistiques des travailleurs ;

¹European Credit for Vocational Education and Training (Système européen de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels, favorisant la mobilité des formés en Europe et permettant l'accumulation et le transfert de crédits d'apprentissage dans l'enseignement et la formation professionnels initiaux.

- mesurer les impacts des initiatives prises dans le cadre du C3E en basant les évaluations sur des indicateurs ;
- piloter les actions de formation dans le cadre du C3E par les résultats des mesures entreprises ;
- intensifier le partenariat des opérateurs, tout en assurant davantage de complémentarité entre ces organismes de formation.

2) Renforcer la qualité et l'efficacité des outils publics de l'emploi et de la formation

Différents instruments ont été développés pour améliorer le niveau de formation des Bruxellois : chèques-langues et TIC, centres de référence, programme « 100 jeunes », conventions « Premier Emploi », convention de formations professionnelles individuelles en entreprise (FPI/IBO). Ces instruments doivent être renforcés et complétés.

Le cdH propose de :

- développer des « Maisons de l'Emploi, de la Formation et de l'Initiative ». Chaque commune disposera d'ici à la fin 2009 de sa « Maison de l'Emploi ». Cette même dynamique doit animer la politique de la Formation professionnelle par l'extension des Maisons de l'Emploi pour qu'elles deviennent des « Maisons de l'Emploi, de la Formation, et de l'Initiative ». Ces maisons regrouperaient, commune par commune, l'ensemble des services offerts aujourd'hui par Actiris, Bruxelles-Formation et les nombreux guichets d'économie locale ;
- adapter les dispositifs de formation en fonction de la demande des entreprises. L'objectif est de former les demandeurs d'emploi pour des fonctions pour lesquelles est constaté un manque évident de main-d'œuvre disponible ;
- réformer le système FPI (Formation Professionnelle Individuelle en entreprise) pour développer de vrais partenariats entre les pouvoirs publics et le secteur privé, afin qu'au bout du processus de formation les demandeurs d'emploi et les travailleurs disposent des qualifications requises pour entrer dans le bain du travail ou y poursuivre son chemin. Pour ce faire, il est essentiel d'intensifier la collaboration entre les opérateurs de formation et les entreprises ;
- mettre les services publics au service d'une politique de l'emploi des jeunes en permettant à 500 jeunes par an de bénéficier pour un ou deux ans d'une convention de premier emploi dans un organisme d'intérêt public (OIP) bruxellois. Cette expérience professionnelle comportera un volet formation pour un tiers temps. Les fonctions sont orientées vers des emplois peu qualifiés pour lesquels des besoins se font sentir dans la Région. L'idée est, au terme de cet emploi d'un à deux ans, de maximiser les chances de réinsertion des jeunes sur le marché du travail classique ;
- promouvoir le mentorat. Il s'agit de mettre en contact des mentors (provenant d'entreprises expérimentées) et des « mentors » (nouveaux entrepreneurs). Ce sont de véritables parrainages en vertu desquels des entreprises nouvelles reçoivent des conseils en continu de la part d'acteurs éprouvés. Nous proposons d'encourager les entreprises qui se proposeraient comme mentors, par exemple à travers la création d'un label ou un encouragement fiscal ;
- promouvoir le tutorat. Nous voulons ainsi permettre la transmission du savoir entre un travailleur âgé et un jeune, entre un patron d'entreprise qui s'apprête à céder son entreprise et un jeune entrepreneur qui s'apprête à lui succéder ;

- développer l'artisanat et les filières de formation dans les différents métiers que propose cette filière.
- augmenter le nombre de bonus de stage et de bonus de démarrage, qui bénéficient aux employeurs qui accueillent des stagiaires ainsi qu'à ces derniers (objectif 25% + 2010) via une campagne d'information et de sensibilisation et, éventuellement, dans le cadre des possibilités budgétaires, en étendre les conditions d'âge et l'attractivité financière ;
- adapter l'obligation d'embaucher un pourcentage de jeunes dans le cadre de la réglementation sur les conventions de premier emploi afin d'intégrer, selon des modalités à déterminer, les stages qui y sont réalisés.

3) Multiplier le recours aux nouvelles technologies dans l'offre de formation

Reconnues pour leur souplesse et leur efficacité, les nouvelles technologies, soutenues par la généralisation du haut débit, sont une nouvelle méthode d'apprentissage basée sur l'apprenant, qui peut se former à son rythme et selon ses besoins.

Adaptable pour tous les publics (travailleurs, étudiants, demandeurs d'emploi, seniors...), le recours à l'e-learning doit être encouragé et généralisé dans le but d'offrir une offre permanente de qualité aux citoyens et aux entreprises.

Le cdH propose de :

- généraliser l'Internet « très haut débit » et le wi-fi pour toutes les écoles, bibliothèques, centres de formation, administrations, etc. ;
- augmenter le nombre d'espaces publics numériques (accès gratuit et formation de base à l'Internet) ;
- créer un campus numérique inter-académique, proposant des formations de niveau universitaire on-line ;

- soutenir le secteur de la formation via des aides à la réalisation de programmes de formation en e-learning à destination des entreprises, Universités, Hautes écoles, administrations, pouvoirs locaux...

4) Inscrire la formation qualifiante dans la dynamique européenne de l'éducation et de la formation

Dans le cadre de la stratégie de Copenhague, développée dans la foulée des objectifs de Lisbonne 2000, l'Union Européenne a fixé pour 2010 cinq critères de référence au niveau européen :

- le taux moyen de décrochage scolaire ne devrait pas être supérieur à 10 % ;
- le nombre total de diplômés en mathématiques, sciences et technologies devrait augmenter d'au moins 15 %, et le déséquilibre entre les hommes et les femmes dans ces sujets devrait être réduit ;
- 85 % des jeunes de 22 ans devraient avoir terminé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire ;
- le nombre de jeunes de 15 ans présentant des difficultés en lecture, mathématiques et sciences devrait diminuer de moitié ;
- la participation moyenne de la population active adulte à l'éducation et la formation tout au long de la vie devrait augmenter d'au moins 12,5 %.

D'autre part, la Commission et le Parlement européens ont adopté le 23 avril 2008 un *Cadre européen des Certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie* (CEC) composé de huit niveaux de référence reposant sur les acquis de l'éducation et de la formation et visant à améliorer la transparence et le transfert des certifications et soutenir la formation et l'éducation tout au long de la vie. Ces 8 niveaux couvrent l'ensemble des certifications, du niveau de base (le niveau 1 qui peut notamment correspondre aux diplômes de fin d'études secondaires) au niveau avancé (le niveau 8 qui équivaut par exemple aux doctorats).

Enfin, l'Union a pris comme option de favoriser le transfert de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET). Ce dispositif a été voté par le Parlement Européen le 18 décembre 2008.

Les diverses recommandations formulées par l'Union doivent être traduites dans les politiques de formation des Régions wallonne et bruxelloise (et d'enseignement de la Communauté française).

Le cdH propose de :

- utiliser le Cadre européen des certifications (CEC) comme un outil de référence pour promouvoir à la fois l'éducation et la formation tout au long de la vie et l'égalité des chances dans la société de la connaissance, ainsi que la poursuite de l'intégration du marché européen du travail, dans le respect de la riche diversité des systèmes éducatifs nationaux ;
- établir des correspondances entre nos systèmes de certification et le Cadre européen des certifications d'ici 2010, notamment en rattachant d'une manière transparente nos niveaux de certifications aux niveaux définis par le CEC ;
- inscrire l'enseignement qualifiant dans le système européen de transfert de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET)².

5) Dynamiser l'effort de formation des entreprises

Parallèlement aux formations publiques, les entreprises doivent augmenter leur politique de formation. Il importe de développer les incitants à cette fin.

Le cdH propose de :

- intégrer davantage aux critères d'octroi des aides à l'emploi le développement de la formation professionnelle continue dans les entreprises ;
- mettre en place des incitants complémentaires afin de favoriser le développement de la formation en entreprises.

B. Un nouveau plan d'accompagnement et de suivi des demandeurs d'emploi

L'accompagnement et le suivi des demandeurs assurent un meilleur fonctionnement du marché du travail. Ils contribuent à la diminution du chômage et au retour à l'emploi. La politique d'accompagnement doit aujourd'hui être renforcée afin de renforcer son effet préventif et de mieux l'adapter à certaines situations spécifiques, entre autres pour les demandeurs d'emploi très éloignés du marché du travail. Nous voulons en améliorer :

- la **qualité** en renforçant la personnalisation de l'accompagnement grâce à un accompagnement plus soutenu, plus diversifié et adapté au profil du demandeur d'emploi, notamment aux profils de ceux qui sont plus éloignés du marché du travail ;
- l'**efficacité** en assurant une plus grande implication du demandeur d'emploi dans le projet d'accompagnement et une meilleure adaptation des processus ; l'efficacité également en permettant désormais à chaque demandeur d'emploi de bénéficier d'un contrat d'insertion après trois évaluations positives successives ;
- la **cohérence** en augmentant encore la coordination et l'harmonie entre les politiques fédérales et régionales, les actions de l'Onem, du VDAB, d'Actiris, du Forem et de l'Arbeitsamt et en permettant une plus grande autonomie d'action en vue de répondre aux spécificités régionales.

C'est pourquoi nous voulons conclure un nouveau plan ambitieux d'activation coordonnant les actions fédérales et régionales, fixant de nouveaux objectifs clairs et une méthode d'évaluation collective ainsi qu'une nouvelle méthode, un nouveau mode de financement et, en cas d'accord, une adaptation ou modification de la frontière des compétences fédérales et régionales en matière d'accompagnement et de suivi des demandeurs d'emploi.

Le cdH propose de :

- conclure un nouveau plan ambitieux d'activation coordonnant les actions fédérales et régionales, fixant de nouveaux objectifs clairs et une méthode d'évaluation collective ainsi qu'une nouvelle méthode, un nouveau mode de financement et, en cas d'accord, une adaptation ou modification de la frontière des compétences fédérales et régionales en

²European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET).

matière d'accompagnement et de suivi des demandeurs d'emploi.

A tout le moins, concrétiser la proposition suivante qui a obtenu l'accord unanime des partenaires sociaux :

- décider que le contrat ou plan d'action individualisé soit désormais défini par le conseiller emploi, ce qui renforce les compétences du service régional de l'emploi. Ce contrat individualisé serait obligatoirement conclu avec le demandeur d'emploi dans les 3 ou 6 mois (moins de 25 ans) ou 9 premiers mois (25 ans ou plus) de l'inscription comme demandeur d'emploi, alors qu'actuellement l'ONEM n'intervient qu'après 15 ou 21 mois, soit 9 à 12 mois plus tard. Les services régionaux assureraient l'accompagnement pendant les premiers 12-18 mois afin que le trajet d'insertion soit défini par le conseiller emploi, qui connaît le mieux le terrain et les besoins du demandeur d'emploi ;
- adapter, en concertation avec le fédéral et les autres entités fédérées, les règles en matière d'activation des demandeurs d'emploi et de contrôle de leur activité pour mieux tenir compte de la situation de l'emploi dans leur région ;
- proposer un programme de transition professionnelle aux demandeurs d'emploi qui se sont engagés sans succès dans une recherche active d'emploi pendant une durée de 18 mois ;
- examiner la possibilité d'aboutir à une offre de contrat de travail ou d'un contrat d'insertion au demandeur d'emploi après 3 évaluations positives successives, et ce, selon un phasage à déterminer (et en commençant par les jeunes) ;
- optimiser la procédure de transmission de données entre les services régionaux de l'emploi et l'Onem ;
- analyser le parcours des personnes exclues du chômage et l'impact des transferts vers les CPAS ;
- subventionner les initiatives prises par le secteur de l'insertion sociale et les CPAS en vue de développer, à l'intention des personnes sans emploi, des propositions qui les aident à s'insérer dans la vie sociale, à mettre en commun leur force de projet et

d'action, à conserver une activité valorisante et à bénéficier d'une existence sociale porteuse de sens.

Pour les moins de 25 ans

- signer obligatoirement un Contrat de Projet Professionnel (CPP) dans la semaine de leur inscription comme demandeur d'emploi ;
- encourager des accords sectoriels permettant à Actiris et aux organismes d'insertion de poursuivre un accompagnement des jeunes fragilisés au début de leur insertion en entreprise ;

Pour les 25 ans et plus

- accélérer la prise en charge des demandeurs d'emploi de 25 ans et plus en vue de réduire de 12 à 9 mois après leur inscription comme demandeur d'emploi le délai au cours duquel est conclu, entre le travailleur et son conseiller emploi représentant Actiris, une convention d'accompagnement ;
- faire bénéficier d'un accompagnement approprié les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi ; développer à leur bénéfice des actions de « coaching » ;
- demander à Actiris de proposer au Gouvernement de nouvelles façons d'accompagner les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans ;

Pour dynamiser l'action d'Actiris

- revoir le Contrat de gestion d'Actiris pour y intégrer ces nouvelles orientations pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi ;
- individualiser au maximum l'accompagnement – intensif et très qualitatif – des demandeurs d'emploi ; à cet effet, faire un « profilage » systématique des demandeurs d'emploi pour être à même de mettre en place une stratégie d'accompagnement qui « colle » par rapport à la personne ;
- viser au développement maximal d'un « capital-confiance » entre conseillers emploi et personnes accompagnées, de sorte que les demandeurs d'emploi voient dans la relation personnelle qu'ils nouent avec leur conseiller une vraie ressource et un

vrai tremplin pour l'insertion sociale et professionnelle ;

- donner aux conseillers emploi d'Actiris la mission de définir plus systématiquement un trajet d'insertion, construit sur le positionnement du demandeur d'emploi par rapport à un métier déterminé et/ou par rapport à un projet professionnel, pour ceux qu'ils accompagnent et ce, au terme d'une écoute active des demandeurs d'emploi et sur base d'un bilan de compétences ; leur demander de favoriser chaque fois que possible l'accès des demandeurs d'emploi à la validation des compétences et/ou à des parcours de formation débouchant sur une qualification certifiée ;
- intensifier l'envoi aux demandeurs d'emploi d'offres dans la Région ou hors Région via les nouveaux moyens de communication (SMS, e-mail, renvoi aux sites Web, etc.) ;
- revoir le nombre des conseillers emploi pour atteindre ces objectifs, d'amplifier leur formation, autant que possible, par réallocation interne au sein du budget d'Actiris.

C. Mener des politiques spécifiques pour les groupes sous-représentés dans le marché du travail

Les freins à l'embauche des Bruxellois sont réels : une discrimination à l'embauche sur base de critères ethniques et qui ne dit pas toujours son nom, un faible taux de Bruxellois dans les administrations fédérales (Poste, SNCB, Police fédérale), la nécessité d'une meilleure maîtrise des langues dans une ville internationale, le taux de qualification moins élevé des jeunes Bruxellois. Nous voulons supprimer ces freins et faire en sorte que ce que certains employeurs pourraient considérer comme étant des handicaps à l'embauche devienne des atouts, des forces, des éléments de développement pour leur entreprise, qu'elle soit privée ou publique.

Les politiques spécifiques, menées tout particulièrement en ce qui concerne l'emploi des femmes, des jeunes, des seniors ainsi que des personnes issues de l'immigration, doivent être renforcées.

Le cdH propose de :

- promouvoir auprès des partenaires sociaux le concept de diversité, en les invitant à définir ensemble des actions visant à diversifier leurs travailleurs au sein d'une entreprise en fixant le cas échéant des objectifs quantitatifs pour qu'y soient représentées toutes les catégories de travailleurs, jeunes, adultes dans la force de l'âge et seniors, femmes et hommes, Belges et étrangers ;
- stimuler l'intérêt des entreprises pour l'embauche de personnes appartenant aux catégories les moins représentées dans l'emploi par la constitution d'une boîte à outils, destinée aux entreprises et reprenant les pratiques les plus innovantes et les initiatives les plus audacieuses que prennent les entreprises en matière de diversité, de handicaps et d'égalité des chances ;
- promouvoir auprès des entreprises l'ambition de développer des projets qui les conduisent à recevoir le Label Egalité Diversité mis au point au niveau fédéral ;
- demander au CESRB de proposer au Gouvernement des mesures destinées à favoriser et à encadrer, en coopération avec le Fédéral, les 'nouvelles formes de travail » (interim management et management de transition, portage salarial, multisalariat et travail à temps partagé, télétravail...) ;
- développer les accords de collaboration avec les grands employeurs publics fédéraux (Poste, SNCB, Police fédérale, ...) pour qu'ils engagent davantage de Bruxellois.

1) Favoriser l'emploi des jeunes

Les premières expériences professionnelles sont déterminantes pour le reste de la trajectoire des travailleurs. Les jeunes qui ne font pas l'expérience d'un emploi dans les premiers mois qui suivent leur sortie de l'école courent un risque important, dans certaines villes ou régions, d'enlèvement dans le chômage de longue durée. Une action spécifique en faveur de l'emploi jeune est, de plus, indispensable pour introduire dans l'entreprise les jeunes appelés à prendre la relève du personnel plus âgé.

Le cdH propose de :

- transformer le stage d'attente en une période de contrat actif de formation et d'accompagnement à la recherche d'emploi ;
- fixer, en concertation avec les partenaires sociaux, des objectifs ambitieux en matière de stages en entreprises et de formation en alternance pour les jeunes ;
- encourager la formation en alternance par le biais d'une simplification administrative poussée du statut ;
- assouplir les conditions en matière de réglementation de chômage et les formalités administratives que doit remplir le demandeur d'emploi pour pouvoir effectuer un stage en entreprise ;
- encourager des accords sectoriels permettant à Actiris et aux organismes d'insertion de poursuivre un accompagnement des jeunes fragilisés au début de leur insertion en entreprise ;
- insérer précocement les jeunes dans les entreprises par des stages ou des embauches même de courte durée pour valoriser d'emblée leurs compétences ; dans cette perspective, développer un système spécifique aux jeunes de « Mise en situation professionnelle (MISIP) » ;
- accompagner durablement les jeunes de leur inscription jusqu'à leur entrée dans un emploi durable de qualité ;
- aider les jeunes peu qualifiés, par des incitants appropriés, à s'insérer efficacement en entreprise, que ce soit au cours de stages multipliés ou dans le cadre d'un contrat d'emploi ;
- développer les aides spécifiques prévues pour favoriser le développement du tutorat en entreprise ;
- conditionner l'octroi des aides régionales aux projets précités en conditionnant celui-ci sur base du fait que les promoteurs des projets garantissent aux jeunes concernés un accompagnement personnalisé (par un tuteur dans l'entreprise, par un conseiller ou un coach externe...) et une formation

professionnalisante qui leur permettent de définir un projet professionnel à long terme ;

- développer dans les Carrefours-Emploi-Formation une politique de contact, d'information et d'aide à l'orientation spécifique au public jeune en coopération avec les services Infor-Jeunes, Droit des Jeunes, des ASBL telles que le SIEP, les centres Psycho-médico-sociaux et les organismes d'insertion socio-professionnelle spécifiquement dédiés aux jeunes ;
- renforcer le contrôle de l'application de la législation Rosetta.

2) Renforcer l'emploi des seniors

Pendant trop longtemps, la sortie prématurée de l'emploi (surtout via la prépension) a été considérée comme naturelle, en dehors même de difficiles restructurations d'entreprises. C'est notamment dû à des préjugés négatifs (stigmatisation du vieillissement, perte de motivation des aînés, difficulté à travailler en équipe, moindre capacité d'apprendre du neuf) qui n'arrivent pas à compenser les éléments positifs (les aînés sont souvent considérés comme plus fiables, plus loyaux à l'entreprise, plus sociables, plus expérimentés).

Le cdH propose de :

- encourager les partenaires sociaux à négocier, autant que possible dans des conventions sectorielles, la construction partenariale dans les entreprises de plans d'actions favorisant la diversité dans la structure du personnel et de plans d'aménagement des conditions de travail des seniors. Ces plans incluront des objectifs chiffrés et des indicateurs de réalisation ;
- soutenir, avec les partenaires sociaux, le développement par les entreprises de projets éligibles par le Fonds de l'expérience professionnelle (loi du 5 septembre 2001) : l'adaptation de l'environnement de travail est importante pour maintenir plus motivés au travail les «travailleurs âgés». Il peut s'agir d'initiatives visant la promotion des possibilités d'emploi des travailleurs âgés, de projets visant la promotion de la qualité des conditions de travail de ces travailleurs âgés, notamment en prenant des mesures qui

réduisent la charge psychosociale occasionnée par le travail ou améliorent les conditions ergonomiques et physiques, de projets visant à réduire la charge de ces travailleurs âgés qui découle de l'organisation du travail ;

- développer le soutien à l'organisation, dans les entreprises, du tutorat d'aînés au bénéfice de plus jeunes et d'apprentis, de telle sorte que les savoirs et les compétences des aînés soient bien transmis, ce qui transformera l'entreprise en entreprise apprenante et produira un bénéfice pour tous en termes de valorisation personnelle et d'augmentation des compétences.

3) Supprimer les discriminations envers les femmes

Si les titres-services ont permis fort heureusement de donner à des personnes peu qualifiées, dont bon nombre de femmes, un contrat d'emploi à durée indéterminée, divers obstacles restent à lever en matière de garde d'enfants, de mobilité, de « pièges à l'emploi ».

D'autres, plus qualifiées, ont parfois des difficultés à faire reconnaître, dans l'entreprise, leurs compétences à leur juste valeur, et à progresser dans leur carrière professionnelle. Un travail sur la culture des entreprises doit être poursuivi pour améliorer cet état de choses.

(Voir la section « Rendre les hommes et les femmes égaux dans l'emploi » du chapitre « Assurer une réelle égalité entre les hommes et les femmes » dans l'axe « La révolution des nouvelles solidarités »)

4) Favoriser l'emploi des personnes issues de l'immigration

La participation à l'emploi des personnes issues de l'immigration est également beaucoup plus faible que celle du reste de la population.

Le cdH propose de :

- encourager l'usage de Curriculum Vitae (CV) anonyme et le rendre obligatoire dans la fonction publique afin d'éviter qu'une première sélection ne soit opérée parmi les candidats par les directions des ressources humaines sur base uniquement du nom et du prénom ;

- porter une attention spécifique aux étrangers ou aux Belges d'origine étrangère hautement qualifiés.
- mentorat d'insertion : alors que le manque de qualification s'ajoute parfois aux discriminations à l'embauche, il est important de mettre sur pied des systèmes proactifs internes aux entreprises qui permettent à des demandeurs d'emploi d'être pris sous l'aile de membres du personnel d'entreprises qui les forment avant de les recruter ;
- La législature qui se termine a permis à la région de s'engager sur la voie de la promotion des plans de diversité dans les entreprises, la mise en place de ces plans, soutenus par des moyens et ressources mis à disposition par les pouvoirs publics, permet d'obtenir un label diversité. la prochaine législature doit être l'occasion de renforcer ce dispositif et le rendre réellement efficace en conditionnant l'accès au marché public aux seules entreprises ayant décroché le label diversité.
- encourager et accompagner la diversité en entreprise, en amplifiant les programmes d'aides aux entreprises qui s'engagent dans une démarche de diversité (Charte de la Diversité, Plans de diversité, managers de la diversité) et en octroyant un label spécifique aux entreprises respectant ce principe de diversité dans leur politique de recrutement et de promotion interne ;
- en complément de la politique de la charte de la diversité, inscrire dans les clauses sociales des marchés publics le fait pour une entreprise de devoir être labellisée « charte de la diversité » pour pouvoir être soumissionnaire ou se voir attribuer le marché ;
- implémenter des incitants fiscaux en faveur des entreprises qui engagent des demandeurs d'emplois issus de quartiers très touchés par le sous-emploi ;
- organiser des campagnes de sensibilisation des entreprises et du grand public pour mettre en lumière l'apport des personnes issues de l'immigration au développement économique de la Wallonie et de Bruxelles, les richesses du métissage culturel et l'intérêt pour notre société de tisser du lien entre tous les citoyens ;

- renforcer les services de consultants de la diversité : ces consultants sont à la disposition des employeurs pour les sensibiliser aux enjeux de la diversité et les guider vers l'utilisation de méthodes d'évaluation et d'implémentation qui tiennent compte des besoins de l'entreprise ;
- développer une information spécifique à destination des populations d'origine étrangère. Les canaux classiques d'information sur les offres d'emploi ont plus de mal à pénétrer dans certains quartiers et certaines couches de la population bruxelloise. Comme l'a fait le Ministre bruxellois de l'Emploi lors des campagnes de recrutement de sapeurs-pompiers, il est impératif, en particulier pour les pouvoirs publics, de développer des outils de communication qui s'adressent spécifiquement à ces quartiers et ces couches de la population ;
- adopter un monitoring socio-économique comme instrument de mesure de la diversité et de quantification de la discrimination sur le marché de l'emploi. Le dispositif se base sur le principe d'un monitoring construit à partir de données objectives, anonymes, agrégées et issues d'une base de données administrative existante, la banque carrefour, où l'origine nationale des personnes et de leurs parents est la clé de voûte du système ;
- doter les Régions d'outils performants pour étudier la discrimination à l'embauche. Au-delà des nécessaires études longitudinales, il faut nous doter d'une analyse annuelle selon le pays d'origine (et non plus seulement sur base de la nationalité).

5) Développer l'emploi des personnes handicapées

Le taux d'emploi des personnes handicapées est à peine supérieur à 40%. Tant la Wallonie que Bruxelles ou l'Etat fédéral sont largement en deçà des objectifs fixés des personnes handicapées travaillant dans la fonction publique (3% au niveau fédéral 2,5 % en Région wallonne, 2% en Région de Bruxelles-Capitale).

(Voir la section « Favoriser l'insertion socioprofessionnelle des personnes handicapées » du chapitre « Rendre la personne handicapée actrice de la société »

dans l'axe « La révolution des nouvelles solidarités»)

D. Améliorer la mobilité des travailleurs

La mobilité géographique des travailleurs peut contribuer à atténuer les inadéquations qui peuvent apparaître entre offre et demande de main-d'œuvre sur les marchés locaux du travail. Elle permet ainsi une allocation plus optimale des ressources et apporte un soutien à la croissance. Il est clair qu'une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main d'œuvre bénéficierait, tant sur le plan social que sur le plan économique, aux trois Régions du pays.

Au niveau régional, le Ministre de l'Economie et de l'Emploi a mis en place un accord de coopération important entre le VDAB, le Forem et Actiris pour mettre en place un échange d'offre d'emplois entre ces trois organismes régionaux.

Sur le plan fédéral, la Vice-Première Ministre et Ministre de l'Emploi Joëlle Milquet a mis en place trois incitants à la mobilité :

- une prime de mobilité en cas de déplacements entre le lieu de résidence et le lieu de travail de plus de 75 km, ou impliquant plus de 3 heures de déplacement ou un temps d'éloignement de sa résidence de plus de 1h par jour ;
- une prime de mobilité interrégionale afin de favoriser l'acceptation d'un contrat de travail dans une autre Région, lorsque l'on s'inscrit dans le cadre d'une action de promotion de la mobilité développée par un service régional de l'emploi ;
- une prime de formation linguistique afin de promouvoir l'apprentissage d'une autre langue nationale que la sienne.

Il est essentiel que la Région bruxelloise poursuive également les efforts entrepris afin de soutenir la mobilité des demandeurs d'emploi. La frontière linguistique et la langue du voisin ne doivent plus être des obstacles insurmontables à l'obtention d'un emploi.

Le cdH propose de :

- renforcer l'accompagnement ;

- organiser des cours de langues intensifs ;
- multiplier les transports en communs interrégionaux ;
- intensifier l'échange d'informations entre les Services Publics Emploi régionaux sur l'offre et la demande d'emploi ;
- considérer que l'obligation faite aux demandeurs d'emploi d'accepter des offres qui leur sont faites pour des emplois « convenables » vaut aussi pour les offres d'emploi situés dans une autre Région dans la mesure où le transport en commun et l'apprentissage de la langue sont assurés.

3. Investir dans l'activité économique et créer des emplois nouveaux

Après avoir investi dans les personnes pour les mettre à l'emploi, nous devons investir dans la création d'emplois nouveaux et doper l'investissement et l'initiative essentiellement dans les secteurs d'avenir que sont :

- l'entrepreneuriat en général ;
- la recherche et l'innovation ;
- les emplois durables ;
- les nouvelles technologies ;
- les services aux personnes ;
- le tourisme et l'entrepreneuriat culturel ;
- la santé

La crise actuelle doit ainsi nous pousser à préparer l'après crise et à intensifier encore davantage ce redéploiement, à accélérer les réformes, à accroître le dynamisme de nos régions.

La politique économique des Régions doit ainsi se concentrer sur les secteurs d'avenir (notamment environnementaux, non-marchands, de la R&D, de la création d'activités par le biais du soutien à l'initiative et à l'entrepreneuriat, ...) en ciblant sur ce nombre restreint d'objectifs prioritaires les mesures et les moyens. En effet, plus que jamais aujourd'hui, alors que nous faisons face à une situation économique difficile, il est primordial de gérer l'intégralité des moyens budgétaires et des politiques qu'ils financent de manière objective, rigoureuse (contrôle renforcé des « financements alternatifs » et de l'endettement), en conformité avec les règles européennes les plus sévères et en refusant constamment tout « saupoudrage », qu'il soit sectoriel, géographique ou politique.

A. Soutenir l'initiative et l'entrepreneuriat

Le nombre de créations d'entreprises par habitant est encore trop faible malgré les efforts accomplis. Pour améliorer notre taux d'emploi, notre économie a plus que jamais besoin de créateurs et de repreneurs d'entreprises afin de permettre le maintien puis la croissance plus rapide du bien-être général.

1) Renforcer et rationaliser les outils économiques et financiers

Suite à la crise financière, différentes mesures ont été prises pour protéger les entreprises et les soutenir dans leur développement, notamment par l'accélération des paiements dans tous les domaines de l'Etat, par le renforcement du rôle de l'Etat dans les banques où il est actionnaire pour garantir que les institutions financières servent le développement économique, et par le biais d'un renforcement des outils financiers publics. Il importe maintenant de mener à bien une réorganisation et une rationalisation de ces divers outils publics afin qu'ils puissent jouer de manière optimale leur rôle en faveur des entrepreneurs et du développement économique régional.

Le cdH propose de :

- rationaliser les outils au service du développement économique de la Région bruxelloise (ABE, SDRB, SRIB, Fonds de Garantie, Administration de l'Economie et de l'Emploi, SAF, Bruxelles-Export) et les regrouper au sein d'une seule et grande « Agence de l'Entreprise » ;
- créer une Agence Bruxelloise pour le Commerce (ABC), compétente sur tout le territoire régional. Cette Agence aurait pour mission d'initier, de soutenir et d'aider au développement de projets d'implantation commerciale, d'investir dans l'attractivité des noyaux commerçants et d'assurer, par sa proactivité, une meilleure rentabilité commerciale de ces noyaux.

2) Encourager l'esprit d'entreprise

« L'esprit d'entreprendre » est une compétence-clé à développer dans la population en général mais chez les plus jeunes en particulier car il a un impact ailleurs que sur la création d'entreprises. Orienté vers tous les citoyens, de tous âges et de toutes conditions, un programme ambitieux et permanent visant à promouvoir l'esprit d'entreprendre doit s'imprimer sur l'ensemble des politiques régionales.

Le cdH propose de :

- former les jeunes à l'esprit d'entreprise
 - inscrire dans les programmes scolaires de l'enseignement secondaire une initiation à l'entrepreneuriat ;
 - généraliser la formation à la création d'entreprise dans l'Enseignement supérieur et dans les filières professionnelles ;
 - étudier la possibilité de créer une finalité « entrepreneuriale » au sein des différents masters universitaires ;
 - généraliser la formation à la création d'entreprises dans l'enseignement supérieur et dans les filières professionnelles ;
 - inviter des professionnels, entrepreneurs, à venir faire part de leur expérience dans les écoles ;
 - organiser des visites d'entreprises pour les étudiants en économie et gestion ;
 - pour tous les étudiants en sciences, sciences économiques, de gestion, ou ingénieur commercial ou de gestion, instaurer, en dernière année du cycle, la création et la gestion d'une entreprise (fictive), et les pousser à participer aux concours mis en place à cet effet. Dans le même cadre d'idées, ce jeu d'entreprises permet aux étudiants, mis en concurrence les uns avec les autres, de développer

l'esprit d'entrepreneuriat et de compétitivité ;

- créer un nouveau statut allégé d'indépendant pour les activités à chiffre d'affaires limité (cf. modèle français du statut d'auto-entrepreneur) et permettre la création d'une société en 24h et au capital réduit ;
- instituer un « Conseil francophone de l'esprit d'entreprise » qui sera chargé d'émettre des recommandations sur les initiatives à promouvoir dans les écoles et associant les Régions, la Communauté française et la Cocof (Commission communautaire française à Bruxelles), le monde enseignant et les entreprises ;
- doper les dispositifs incitant les demandeurs d'emploi à devenir indépendants et déployer les entreprises d'activités ;
- octroyer des chèques-formations aux particuliers ;
- rationaliser, avec les acteurs concernés (entreprises, indépendants, ...), les aides et les primes à l'emploi afin de ne conserver que les plus efficaces d'entre elles et les renforcer ;
- encourager l'esprit d'entreprise chez les femmes via la sensibilisation, la diffusion d'informations pratiques, l'organisation de formations spécifiques ;
- organiser des réseaux de femmes qui ont entrepris ou souhaitent entreprendre, afin de partager expériences et conseils ;
- accélérer la simplification et la rapidité d'exécution des procédures administratives auxquelles doivent faire face les entreprises et les indépendants, notamment en poursuivant la généralisation de la gestion « électronique » des procédures administratives et économiques (sites internet, communication par courriels, formulaires « en ligne », dossiers « virtuels » accessibles de partout et à tous moments, etc.),
- veiller à la traçabilité des démarches administratives ; chaque fois que c'est envisageable, renverser la « charge de la preuve » de l'entrepreneur vers l'administration ;

- gagner du temps en faveur du développement économique : réduire les procédures intra-administratives des dossiers d'aides ;
 - éviter que les administrations ne demandent des données dont elles disposent déjà en interne, accélérer le paiement des aides aux entreprises ;
 - améliorer l'offre de capital-risque via notamment la réforme des outils économiques (voir infra); accentuer et simplifier encore davantage l'accès au crédit pour les investisseurs et les entrepreneurs ; pour ce faire, s'inscrire dans les initiatives déjà prises à l'automne 2008 au niveau régional afin de lutter contre la raréfaction du crédit suite à la crise financière (le « credit crunch »), soit principalement, en Région wallonne, l'extension de la garantie de la Sowalfin aux invests afin que ceux-ci puissent accroître leur niveau de prise de risques en faveur des PME ; et, à Bruxelles, la collaboration entre la SRIB et le Fonds bruxellois de garantie pour proposer des crédits à court terme aux PME et aux indépendants ;
faciliter l'accès au micro-crédit pour les entreprises ou personnes désireuses de s'implanter à leur compte ; accorder un soutien fiscal et opérationnel au capital-risque industriel non-spéculatif (business angels, compagnies d'investissement) lors de la création ou reprise d'entreprises ;
 - défendre le commerce de proximité et le réimplanter dans les quartiers d'habitation ; garantir une offre diversifiée dans les noyaux commerçants en dotant la Région d'un Plan Régional de Développement Commercial (PRDC), à valeur réglementaire. Aujourd'hui, les pouvoirs publics ne disposent que de peu de moyens légaux pour empêcher que des noyaux commerçants voient s'implanter des commerces qui ne correspondent pas à la vocation commerciale du noyau ;
 - doper les secteurs nouveaux :
 - développer le secteur des technologies dans nos deux Régions, notamment en profitant pleinement de la position internationale de Bruxelles. Créer des opportunités nouvelles dans un certain nombre de niches ICT : l'e-Santé et la
- télé médecine où la Belgique et Bruxelles en particulier jouent un rôle de pionner ; la recherche médicale ou encore l'animation 3D (notamment pour le cinéma) ;
- prévoir une aide aux investissements permettant de créer des activités économiques dans le domaine des économies d'énergie et du recyclage ;
- faciliter la transmission d'entreprises en accélérant les procédures (recherche de l'acquéreur, évaluation de l'entreprise), afin de favoriser la continuité de l'activité et le maintien d'emplois dans le cas d'une entreprise au bord de la faillite ; mieux informer sur la cession et la reprise, le cédant et le repreneur potentiel ; faciliter et moderniser l'outil d'évaluation de la valeur des entreprises par le cédant et le repreneur ;
 - aider les entreprises lors d'un risque ou en état de faillite, en informant les entrepreneurs sur les aides et procédures pour le sauvetage de l'entreprise ; accélérer les procédures d'aides à destination d'une entreprise après une faillite, pour l'aider à redémarrer une nouvelle activité ;
 - développer le secteur des technologies dans nos deux Régions, notamment en profitant pleinement de la position internationale de Bruxelles ; créer des opportunités nouvelles dans un certain nombre de niches ICT : l'e-Santé et la télé médecine où la Belgique et Bruxelles en particulier jouent un rôle de pionner ; la recherche médicale ou encore l'animation 3D (notamment pour le cinéma) ;
 - prévoir une aide aux investissements permettant de créer des activités économiques dans le domaine des économies d'énergie et du recyclage ;
 - mettre en place à Bruxelles un réseau Internet sans fil généralisé, via l'implantation systématique de bornes dans l'espace public, permettant à tous les Bruxellois et à tous ceux et celles qui sont de passage à Bruxelles ou y travaillent, d'avoir aisément accès à Internet via des points d'accès bon marché et sécurisés.

3) Soutenir le commerce

Le commerce au sens large du terme (Horeca y compris) représente en Région bruxelloise quelque 100 000 emplois. Le soutien au développement des commerces à Bruxelles revêt donc une importance toute particulière. Sous cette législature, les moyens alloués au Commerce ont plus que triplé. Il convient néanmoins d'aller plus loin dans le soutien à ce secteur.

Le cdH propose de :

- étendre les heures d'ouverture des commerces et créer un label de nuit. En vingt ans, Bruxelles a changé, les habitudes de consommation aussi. Les commerces dans les noyaux commerçants les plus attractifs de notre Région ferment généralement leurs portes dès 18 h ; nous souhaitons que les plages horaires soient élargies afin de mieux tenir compte de l'évolution des habitudes de consommation et de répondre aux besoins des clients. La même réflexion doit être menée, en concertation avec les commerçants eux-mêmes, pour ce qui concerne l'ouverture des commerces le dimanche ;
- défendre le commerce de proximité et le réimplanter dans les quartiers d'habitation. Le commerce de proximité est non seulement une activité économique, c'est aussi un formidable générateur de lien social. La fermeture d'un commerce de quartier renforce l'isolement de personnes fragilisées et à mobilité réduite ;
- doter la Région d'un Plan Régional de Développement Commercial, à valeur réglementaire. Aujourd'hui, les pouvoirs publics ne disposent que de peu de moyens légaux pour empêcher que des noyaux commerçants voient s'implanter des commerces qui ne correspondent pas à la vocation commerciale du noyau. Nous voulons que les pouvoirs publics puissent agir sur l'offre et la mixité commerciale des noyaux.

4) Réserver de l'espace pour les activités économiques

Élément nécessaire à l'implantation d'une entreprise, l'espace est un puissant facteur d'essor économique. La densification des zonings actuels est une nécessité. Cette densification doit être l'occasion de faire évoluer les pôles

d'accueil d'entreprises actuels en véritables zonings durables.

Le cdH propose de :

- avoir une maîtrise foncière suffisante pour continuer à pouvoir accueillir des entreprises à Bruxelles ;
- intensifier le redéveloppement des activités économiques en ville, dans un contexte de mixité de fonctions bien raisonné. via la concrétisation dans les années à venir des projets de revitalisation urbaine, dans les centres-villes ;
- proposer des montages financiers de type partenariat public-privé pour les projets d'équipement des zones ;
- renforcer le soutien aux projets de zonings durables (alimentation en énergie renouvelables, cogénération, pose de panneaux photovoltaïques sur infrastructures...), et pour cela, de favoriser l'association entre les tous les partenaires.

B. Développer un pôle d'excellence alliant emploi, économie et environnement

Le défi environnemental auquel nous devons actuellement faire face dévoile une nouvelle opportunité axée sur le développement économique. Nous pouvons fédérer dans une même stratégie à la fois nos efforts pour lutter contre le réchauffement climatique et assurer le développement de nouvelles activités économiques et de nouveaux emplois dans un secteur en pleine expansion. La révolution climatique offre des opportunités de création d'emplois durables et de développement pour les pays qui sauront s'y montrer attentifs. A nous d'être pionniers et ambitieux dans le cadre de cette stratégie mobilisatrice pour l'environnement, l'emploi, l'entrepreneuriat, et le pouvoir d'achat des personnes.

Un plan ambitieux d'économie d'énergie dans le secteur de la construction pourrait arriver à une économie d'un million de tonnes de CO₂, soit près d'un dixième de l'effort que la Belgique doit faire.

Le cdH propose de :

- mettre en place un pôle d'excellence « énergie et environnement », au-delà du simple « cluster » actuel. Celui-ci participerait ainsi à une série d'autres mesures en faveur des énergies durables, du secteur de la construction « durable » (isolation des bâtiments existants, construction de bâtiments passifs...), du développement de systèmes « propres » de transports collectifs publics et des infrastructures correspondantes ;
- mettre sur pied dès le début de la législature d'une table ronde « Climat et emplois » composée des différents représentants des différents niveaux de pouvoirs, des partenaires sociaux et de tous les acteurs concernés. A défaut du niveau fédéral ou Régional flamand, il faudra mener cette table ronde au niveau régional wallon et bruxellois.

Ses objectifs devraient être :

1. d'améliorer l'efficacité énergétique dans le secteur du logement et des bâtiments via des phases de rénovation planifiées sur une longue période et qui se concentre sur le paysage immobilier existant.

Elle pourrait, le cas échéant avec l'aide de consultants, être notamment chargée de :

- chiffrer un objectif global de réduction de consommation d'énergie dans les logements voire les bâtiments ;
 - déterminer le phasage ;
 - imaginer une nouvelle cohérence d'action entre les initiatives régionales et fédérales ;
 - proposer le cas échéant un ou plusieurs nouveaux outils d'investissement en vue d'assurer l'ambition de ce plan ;
 - préparer le plan de formation et de reconversion nécessaire à la mise en œuvre de cette stratégie en lien avec les fonds sectoriels et l'ensemble des acteurs de la formation ;
 - proposer une série de mesures concrètes cohérentes et efficaces pour parvenir aux objectifs fixés ;
 - mettre en place un processus de monitoring et d'évaluation externe du plan ;
 - émettre des propositions de soutien pour les entreprises actives dans le secteur et surtout les candidats entrepreneurs.
2. de mener une étude approfondie et des recommandations concernant les emplois durables en général en identifiant les secteurs qui, en Belgique, profiteront/souffriront de l'adaptation au défi climatique et les emplois que cela représente, en analysant les nouvelles compétences requises et partant, les besoins en termes de formation continue, les éventuelles répercussions en termes de santé/sécurité (étant donné que les nouveaux « travailleurs durables » peuvent être confrontés à des risques nouveaux) ainsi que les pénuries d'emploi dans les filières vertes.
- approfondir de manière décisive et transversale les aspects « développement durable et efficacité énergétique » déjà présents dans les diverses politiques régionales ;
 - encourager les métiers de l'environnement. Ceux-ci sont appelés à connaître un développement extrêmement important durant les prochaines années: architectes, bureaux d'études et bureaux en techniques spéciales, professionnels de la construction, ouvriers dans la construction, ouvriers dans la rénovation, vitriers, ingénieurs, chercheurs... La mobilisation sur la performance énergétique des bâtiments, l'utilisation rationnelle de l'eau, le choix de matériaux durables, la réduction des déchets de construction, mais aussi le confort et une qualité de vie meilleure des occupants ou encore la gestion responsable des bâtiments sont pour nous des priorités.
 - investir massivement dans l'éco-construction (la performance énergétique des bâtiments, l'utilisation rationnelle de l'eau, le choix de matériaux durables, la réduction des déchets de construction, mais aussi le confort et une qualité de vie meilleure des occupants, la gestion responsable des bâtiments...)

(voir l'axe « La révolution de l'environnement et de la mobilité»);

- **soutenir le développement de la recherche et l'innovation dans le secteur du développement durable, notamment les énergies renouvelables et la meilleure efficacité énergétique ;**
- intégrer la facture environnementale des biens de consommation dans les prix du marché et la rendre visible pour les consommateurs ;
- rendre visible, par un étiquetage approprié, l'impact environnemental de la production et du transport des biens de consommation (voir l'axe « La révolution de l'environnement et de la mobilité»);
- permettre aux catégories les plus défavorisées de participer à la transition environnementale particulièrement en réduisant leur dépendance aux énergies fossiles ;
- mettre en œuvre le mécanisme du « tiers investisseur ». Ce mécanisme est une réponse publique à la double contrainte suivante : la nécessité de bénéficier de liquidités préalables avant de se lancer dans des travaux coûteux et celle d'intéresser également les locataires à ces politiques de rénovation-isolation. Le coût des travaux de rénovation-isolation est financé non pas par le propriétaire ni par le locataire mais par un opérateur externe, public ou privé, appelé le « tiers investisseur » ; celui-ci est remboursé les années suivantes par le propriétaire ou le locataire du bâtiment qui lui cède une partie du bénéfice de l'économie d'énergie réalisée à la suite des travaux ;
- redéfinir le développement environnemental, social, et économique de chacun comme objectifs principaux du développement économique ;

C. Investir dans la recherche

Les métiers de la connaissance et des nouvelles technologies sont également un important secteur d'avenir. Ils permettent le développement de biens et services de haute valeur ajoutée et sont créateurs d'emplois qualifiés et moins qualifiés. De plus, en développant aujourd'hui les produits, services et procédés de demain, les entreprises, les universités et les centres de

recherche donnent un avantage comparatif aux Régions pour gagner des parts de marché et créer de l'emploi. Nous devons prendre l'avantage sur le terrain de la connaissance et jouer la carte de la valeur ajoutée.

En période de crise, les pouvoirs publics doivent d'autant plus soutenir la RDI que les entreprises ont parfois tendance à réduire leurs efforts de RDI lorsque l'activité ralentit.

En Région de Bruxelles-Capitale, de moins de 25 millions d'euros en 2005, le budget affecté à la recherche a atteint près de 50 millions, soit un doublement en 2008. Nous sommes donc entrés dans une première phase de maturité de la politique scientifique, préparant ainsi le terrain pour de nouvelles initiatives et un budget qui devra poursuivre sa croissance dans la perspective de l'objectif des 3% du PIB fixé au Conseil européen de Barcelone en 2002.

Le cdH propose de :

- poursuivre les réductions de cotisation sociales et uniformiser à 65% les exonérations de précompte (uniformisation à 65 %) ;
- favoriser la mobilité temporaire du personnel entre les entreprises et les institutions de connaissances.

1) Renforcer la recherche fondamentale

La recherche fondamentale est essentielle. Du foisonnement d'idées développées au sein des unités de recherche universitaires débouchent les produits et les services qui créeront la richesse de demain. La valorisation des résultats de la recherche fondamentale et les transferts technologiques vers les centres de recherche agréés et les entreprises servent de base à la recherche appliquée et au développement technologique.

La recherche fondamentale est financée par la Communauté française à travers le soutien au F.N.R.S. et ses fonds associés, d'une part, et le financement des universités, d'autre part. En 2009, l'effort budgétaire de la Communauté française en faveur de la recherche fondamentale représente 295 millions d'euros, soit une progression de 35% par rapport à la situation de 2004 (219 millions). Il est donc incontestable que, sous cette législature, le financement de la recherche no orientée a

connu un développement majeur, dans la ligne des recommandations de Lisbonne et de Barcelone.

Bien que nous soyons sans doute proches de l'objectif de Barcelone, nous devons poursuivre cet effort.

Le cdH propose de :

- pour la période 2009-2014, faire croître le budget de la recherche fondamentale au même rythme que durant la période 2004-2009 et le porter à 400 millions d'euros ;
- poursuivre le refinancement du FNRS entamé durant cette législature. Un projet à l'horizon 2020 sera demandé au Conseil d'administration du FNRS à la lumière du développement international de la recherche scientifique ;
- renforcer les actions menées afin d'attirer chez nous des scientifiques de haut niveau et de faire revenir en Belgique des chercheurs expatriés ;
- créer au FNRS d'un nouveau fonds associé : le "Fonds de recherche technologique" destiné à financer la recherche fondamentale dans les domaines scientifiques susceptibles de conduire à l'innovation technologique ;
- améliorer le niveau salarial des chercheurs afin de renforcer l'attractivité de la recherche en Communauté française ;
- améliorer le financement de la recherche au sein des universités en consacrant 25% de l'accroissement du financement des universités à la recherche et, d'autre part, en augmentant de 20% chaque année (et donc en multipliant par 2 d'ici 2014) les Actions de recherche concertées et les Fonds spéciaux de recherche ;
- demander au FNRS de mettre à jour son cadastre des gros équipements d'établir une perspective des besoins à dix ans, tenant compte du vieillissement et du remplacement éventuel des équipements en place ;
- mettre en place des départements interuniversitaires. La création des académies (accompagnée aussi de fusions dans certains cas) permet d'accroître la taille

des équipes de recherche et de s'approcher du seuil critique qui s'avère de plus en plus nécessaire dans un certain nombre de domaines. Il est souhaitable de mettre en place une structure légère de départements interuniversitaires au niveau de la Communauté française qui, lors de rencontres périodiques, serait en mesure de lancer de projets de grande envergure et de renforcer la visibilité internationale de la Communauté française ;

- étendre le mécanisme de bourses FRIA aux sciences humaines. En effet, les sciences humaines contribuent tout autant que les sciences exactes au développement économique et social.

2) Développer la recherche appliquée

Outre la forte croissance de son budget, la recherche scientifique à Bruxelles aura connu durant ces cinq dernières années une multiplication de son offre en matière de mesures au bénéfice des entreprises et des universités bruxelloises et un ciblage des moyens sur les secteurs prioritaires.

Pour mettre fin à un saupoudrage peu efficace des moyens, les investissements en recherche ont été ciblés sur quelques secteurs qui ont du potentiel et sont porteurs d'innovation : la santé, les TIC et l'environnement.

Le cdH propose de :

- poursuivre le plan régional pour l'innovation 2007-2013 et, dans ce cadre, de :
 - promouvoir des secteurs porteurs d'innovation : stratégie pro-active de "clustering" (en TIC, biotech, développement durable) avec identification des acteurs, regroupement par pôles d'intérêt et renforcement des synergies ;
 - renforcer la création d'innovations en amont (aides aux centres de recherche) et en aval (aides aux entreprises pour le développement de produits) ;
 - stimuler l'utilisation d'innovations : Spin-offs in Brussels ;

- attirer et ancrer les activités innovantes dans la Région : soutien d'incubateurs, en partenariats public-privé ;
- créer un environnement favorable à l'innovation : accroître les formations dans les technologies de demain : centres de référence et chèques TIC ;
- poursuivre la mise en œuvre du plan régional pour l'innovation 2007-2013 et, dans ce cadre, de :
 - promouvoir des secteurs porteurs d'innovation : stratégie proactive de « clustering » (en TIC, biotechnologie et développement durable), avec identification des acteurs, regroupement par pôles d'intérêt et renforcement des synergies ;
 - renforcer la création d'innovations en amont (aides aux centres de recherche) et en aval (aides aux entreprises pour le développement de produits) ;
 - stimuler l'utilisation d'innovations : « Spin-offs in Brussels » ;
 - attirer et ancrer les activités innovantes dans la Région : soutien d'incubateurs, en partenariats public-privé ;
 - créer un environnement favorable à l'innovation : accroître les formations dans les technologies de demain : centres de référence et chèques TIC.
- pour la période 2009-2014, faire croître le budget de la recherche appliquée au même rythme que durant la période 2004-2009 et le porter à 100 millions d'euros ;
- mettre en place un nouveau type d'aide destiné « aux jeunes entreprises innovantes » dans le cadre d'appel à candidatures avec évaluation et classement par un jury ;
- mettre en place des procédures d'évaluation ex-post des projets financés par la Région ;

- promouvoir auprès des jeunes les carrières scientifiques ;
- poursuivre le développement des synergies avec la Région wallonne afin d'assurer une coordination entre les organismes de financement des politiques de valorisation des résultats de la recherche, d'améliorer l'efficacité des mécanismes et d'éviter les concurrences interrégionales, par exemple lors des différentes phases du développement des spin-off ;
- reconnaître à tous les chercheurs, bénéficiant d'un financement, un statut de travailleur reconnu par les autorités publiques.

3) Mieux tirer parti du financement européen de la recherche

Le développement de la Wallonie et de Bruxelles dépend de leur capacité d'innovation et d'internationalisation. Les fonds structurels programmes-cadres européens favorisent ces deux aspects en stimulant l'excellence dans la recherche et l'ouverture sur les marchés internationaux.

Le cdH propose de :

- intensifier la participation au 7^{ème} programme-cadre ;
- veiller à assurer une cohérence des interventions menées par les Régions avec et hors intervention des Fonds structurels afin que les moyens apportés par les Fonds structurels viennent amplifier les politiques mises en œuvre avec les budgets régionaux.

4) Investir dans les chercheurs

Il n'y a guère de sens à investir dans la recherche sans investir également dans les personnes qui font vivre cette recherche : les chercheurs et les chercheuses. La principale motivation de ces personnes est leur passion pour la recherche qui s'exprime notamment dans leur goût pour l'innovation et leur désir de participer, à leur échelle, au progrès de la connaissance scientifique.

Mais cette passion résiste parfois difficilement à la précarité de la carrière des chercheurs, tout particulièrement des plus jeunes d'entre eux. La nécessité

de devoir continuellement assurer le renouvellement de contrats de courte durée (de quelques mois à deux ans) les détourne en outre de leurs activités de recherche. Le nombre insuffisant de postes scientifiques ou académiques définitifs donne à de nombreux jeunes chercheurs le sentiment de s'être engagés dans une voie sans issue. Le déséquilibre important entre le nombre de jeunes chercheurs et celui de chercheurs confirmés ne permet en outre pas toujours que les doctorants bénéficient d'un encadrement et d'un accompagnement suffisants.

En Région de Bruxelles-Capitale, l'attraction des chercheurs étrangers ou l'installation définitive de ceux-ci à Bruxelles aura fait l'objet d'une bourse qui connaît un succès inespéré. Il reste maintenant à promouvoir davantage ce qui a été fait dans le cadre d'un faisceau d'initiatives auprès des jeunes, du grand public et du monde économique :

- avec un budget de 3 millions d'euros sur deux ans, le programme « Prospective Research for Brussels » (PRfB) permet de mettre 24 chercheurs au travail en 2009 ;
- le programme « Brains (Back) to Brussels », lancé pour la première fois en 2008, permet de faire (re)venir à Bruxelles des scientifiques de haut niveau. 5 bourses d'enracinement ont ainsi été octroyées (2 millions d'euros sur trois ans).

Le cdH entend par conséquent défendre la qualité de la recherche et l'attractivité du métier de chercheurs en améliorant le statut des chercheurs et leurs perspectives de carrière, notamment en garantissant une meilleure valorisation du doctorat en dehors du monde universitaire.

Le cdH propose de :

- augmenter le nombre de postes de chercheurs en privilégiant les postes de chercheurs en post-doctorat et les postes scientifiques ou académiques à durée indéterminée ;
- soutenir financièrement la mobilité internationale des chercheurs afin de prendre en charge les frais de voyage et de séjour encourus ;

- lutter contre la « fuite des cerveaux » en favorisant les possibilités de retour des chercheurs partis travailler dans des institutions à l'étranger ;
- poursuivre et amplifier les programmes « Prospective Research for Brussels » et « Brains (Back) to Brussels » ;
- garantir la transparence des décisions de nominations et d'octroi de bourses, en généralisant le recours à des experts extérieurs aux institutions et en motivant les décisions, tout particulièrement, lorsqu'elles sont négatives ;
- reconnaître à tous les chercheurs, bénéficiant d'un financement, un statut de travailleur reconnu par les autorités publiques ;
- dans le cadre des fusions actuellement en cours dans l'enseignement supérieur, veiller à l'harmonisation des statuts des chercheurs appartenant aux différentes institutions ;
- valoriser le titre de docteur et l'expérience professionnelle acquise, en dehors de l'université, notamment dans la fonction publique et en créant des incitants à l'engagement de docteurs dans les entreprises en ce compris dans des fonctions non liées à la recherche et au développement.

D. Investir dans les métiers du cœur et doper le secteur des services aux personnes

1) Développer le secteur des services aux personnes

(Voir l'axe « La révolution des nouvelles solidarités »)

Le secteur non marchand est un secteur essentiel en termes de services aux personnes et un réservoir d'emplois d'envergure. Il importe d'y stimuler les formations et les conditions de travail en vue de garantir l'attractivité de ce secteur à haute valeur humaine.

En effet, dans le cadre de la crise économique et des destructions d'emploi en masse qui s'annoncent, il importe de trouver de nouveaux gisements d'emploi. Les services aux personnes et l'économie sociale représentent

dès lors des secteurs où, contrairement au secteur marchand, la demande d'emploi est importante. La Commission européenne recommande par ailleurs dans son plan de relance l'adoption de mesures innovantes pour les services ménagers et la garde d'enfants.

A cette fin, les dotations Maribel social doivent encore être renforcées. Ces dotations consistent en des réductions de charges patronales conditionnées à la création de nouveaux emplois. En 2008, les dotations Maribel social se sont élevées à 676,3 millions d'euros et ont permis de créer 19.863 emplois en équivalent temps plein, soit 32.103 emplois dans le secteur du non-marchand. Une augmentation de ces dotations de 28 millions d'euros en 2009 et de 72 millions d'euros en 2010 permettrait de créer environ 3.500 emplois d'ici 2010 dans les hôpitaux privés, dans les services des aides familiales et des aides seniors, dans les services d'éducation et d'hébergement, dans le secteur socioculturel, etc.

Le système des titres-services est également un précieux outil de développement de l'emploi dans le non-marchand. Selon les projections de l'Onem, le nombre de travailleurs titres-services augmentera de 119.000 personnes en 2008 à 132.000 au cours de l'année 2009. Ces chiffres traduisent autant de personnes qui trouveront un emploi ou qui passeront du travail au noir à un travail régulier, et autant de familles, de personnes âgées et d'invalides qui seront aidées dans leurs tâches ménagères. Il nous semble essentiel de pérenniser et d'améliorer ce dispositif.

A Bruxelles, le secteur non marchand participe de façon significative à la vie économique et sociale. Avec des emplois dans les domaines de la santé et du social, ce secteur répond à des missions de toute première importance pour assurer le bien-être des Bruxellois. En répondant à des situations sociales et de santé de première urgence, en tissant au jour le jour les trames d'une cohésion sociale indispensable à une ville de plus d'un million d'habitants où se croisent un grand nombre de diversités culturelles et ethniques, en structurant et en assurant l'accompagnement des personnes précarisées, le non-marchand fait vivre les préceptes d'une solidarité que rendent plus indispensables encore les effets de la crise économique et financière. Qui plus est, ce secteur, qui ne relève pas de la logique de l'économie de marché et qui ne se retrouve dès lors pas au cœur des procédures

de restructurations et de licenciements, représente un important facteur de stabilité d'emploi pour Bruxelles.

Le cdH propose de :

- défendre, de façon prioritaire, le refinancement et les revalorisations de l'ensemble du secteur, en particulier à Bruxelles, tant au niveau de la Commission communautaire française que de la Commission communautaire commune. Ce refinancement sera soutenu à travers trois pôles de négociations :
 - au niveau fédéral, la réforme institutionnelle devra intégrer le refinancement de la Région de Bruxelles-Capitale et, par là, le financement des politiques communautaires ;
 - au niveau intra-francophone, la clé de répartition 77/23 devra être revue pour aboutir au minimum à un rapport de 75/25 au bénéfice de la Commission communautaire française ;
 - au niveau bruxellois, le transfert à la Région des compétences du Tourisme et de la Formation professionnelle, actuellement au sein de la Ccof, permettra de libérer des moyens complémentaires.
- Ces nouveaux moyens financiers devront permettre de financer, entre autres, la partie des accords du non-marchand non encore pris en considération. Ce qui représente une enveloppe de 6 millions d'euros ;
- aligner la réduction de cotisation patronale « Maribel social », applicable dans le secteur non-marchand (365 EUR/trimestre/travailleur) sur la réduction de cotisation patronale structurelle applicable dans le secteur marchand (400 EUR/trimestre/travailleur) ;
- donner au secteur non marchand public la même augmentation des dotations (à savoir une augmentation de 16% de sa dotation Maribel social) ;

- permettre au secteur de l'enseignement d'avoir accès, pour l'engagement d'avenir de contractuels, à la réduction Maribel social (365 €/travailleur/trimestre ou 400€/trimestre/travailleur si, parallèlement, on décide d'augmenter la réduction de cotisation patronale Maribel social). Concrètement, il s'agit d'élargir le champ d'application du Maribel social aux employeurs de la CP 225 et de la CP 152.
- développer les gisements d'emplois dans l'accueil extra-scolaire des enfants de 3-12 ans, afin de créer des emplois, dans un contexte de crise économique et de chômage accru, de permettre une meilleure conciliation vie-familiale vie professionnelle et de régulariser le travail au noir., et pour cela, par exemple :
 - organiser un Maribel social pour les gardes d'enfants à domicile. L'objectif est de créer des emplois nouveaux et de renforcer les services aux familles et aux familles monoparentales sans entrer en concurrence avec des services existants. Aujourd'hui l'accueil extra-scolaire prévoit des gardes d'enfants collectives jusqu'à 17h30 (Communauté française) ou 18 h (Communauté flamande). Il s'agirait ici d'une offre d'accompagnement des enfants après 17h00 (ou 18h – à voir avec les Communautés).Cet accompagnement des enfants se ferait au domicile des parents. Après près de 10h dans des structures collectives, il importe en effet de pouvoir offrir à l'enfant de se retrouver chez lui, dans un encadrement sécurisé où il peut se reposer loin de l'agitation où il a passé sa journée.
- assurer l'accès aux titres-services à moindre coût, voire gratuitement, à certaines catégories plus vulnérables de la population ;
- renforcer la qualité des contrats des travailleurs en titres services en :
 - supprimant la période d'essai de trois jours à l'issue de laquelle les parties peuvent mettre fin au contrat sans préavis ou indemnité et la faculté de mettre fin au contrat à durée déterminée moyennant un préavis de 7 jours ;
 - abolissant la possibilité de conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs au-delà des 3 premiers mois et la possibilité d'avoir des prestations de moins de trois heures ;
- renforcer le « fonds de formation titres-services» afin d'améliorer la formation des travailleurs ;
- envisager avec les secteurs l'extension des activités titres-services afin de créer de nouveaux emplois et de régulariser du travail au noir tout en préservant des services adaptés et de qualité aux personnes ;
- permettre, aux employeurs, par analogie avec le système des chèques repas, d'offrir à ses travailleurs qui le souhaitent des chèques titre-service. Les avantages de ce titre service sont les suivants :
 - l'utilisateur (travailleur) paierait un prix moindre : 4,5 EUR au lieu de 7,5 EUR (ou 5,25 EUR avec déductibilité fiscale) ;
 - l'éventail des avantages sociaux offerts par l'employeur à l'intérieur desquels le travailleur peut choisir serait élargi ;
 - l'Etat verrait son intervention financière dans le système des titres services diminuer (l'intervention de l'Etat par TS passe de 13,3 EUR à 3,3 EUR, soit 10 EUR en moins).

2) Investir dans l'économie sociale

L'économie sociale, pour sa part, est reconnue aujourd'hui comme une branche à part entière de notre système économique avec comme finalité non de produire du profit pour des entrepreneurs ou des actionnaires, mais plutôt de rendre des services que ne rendent pas ou peu les entreprises traditionnelles. De plus, l'économie sociale a le souci d'affilier porteurs de projets et travailleurs à des entreprises utiles et favorisant la cohésion sociale. Elle est une tierce voie, non « capitaliste » et non publique, à côté des économies privées à but lucratif et du secteur public.

L'économie sociale répond donc à des besoins peu ou pas du tout rencontrés par le secteur privé traditionnel et par l'action de l'Etat. Parmi ces défis qu'elle relève sur le plan social, environnemental, culturel, etc., elle insère des personnes, souvent peu qualifiées, des jeunes notamment, dans le monde du travail et dans la société. S'il est tout à fait légitime que l'économie sociale offre des possibilités d'insertion, ce n'est pas sa vocation exclusive. L'économie sociale est le fait d'entrepreneurs qui, en mobilisant des ressources plurielles, ont su construire une économie alternative, avec le souci de développer de nouveaux créneaux en matière de produits et services, avec la volonté de prendre l'éthique en compte et de faire participer les acteurs de l'entreprise à son devenir. Elle contribue ainsi au développement d'une économie plus « humaine ».

L'économie sociale est fondamentale dans une ville comme Bruxelles. Toute l'économie n'a pas vocation à être marchande. Au contraire, l'économie sociale offre des perspectives d'emploi extrêmement importantes à Bruxelles, tout en apportant des réponses structurelles aux demandes et besoins des habitants.

Afin de développer ce secteur, le cdH propose de :

- développer dans le cadre de l'économie sociale des projets contribuant à relever le défi majeur que constitue pour notre avenir la prise en compte des aspects de développement durable de nos choix économiques et sociaux, notamment en ce qui concerne le changement de notre système énergétique, la rénovation et l'amélioration des logements, les nouveaux types de transports en commun, les nouveaux modes de production de l'agriculture (par ex. développement, dans le respect de l'environnement, de l'agriculture « bio » et de filières courtes permettant aux producteurs de délivrer aux consommateurs les produits de qualité qu'ils demandent) ; encourager des projets de développement culturel dans le cadre de l'économie sociale (associant artistes, citoyens et acteurs culturels) ;
- charger la Plateforme économie sociale du CESRB et les organes de représentation du secteur :
 - de détecter les initiatives nouvelles qui se développent dans le secteur et qui mériteraient d'être intégrées au périmètre de l'économie sociale (mission de veille) ;
 - d'identifier les services nouveaux ou la réponse à des besoins nouveaux qui pourraient être rendus dans le cadre de l'économie sociale (mission prospective) ;
 - d'intégrer les éléments ainsi recueillis dans leur rapport annuel au Gouvernement ;
 - de développer, à côté des entreprises de travail adapté, un réseau d'ateliers sociaux, capables de mettre au travail des personnes très difficilement insérables, notamment des chômeurs de très longue durée, dans des entreprises « protégées » qui acceptent que leur productivité soit adaptée à leurs possibilités et qui, dans le même temps, leur permettent de bénéficier d'un accompagnement en vue d'une remise en projet, le travail servant de moteur de réintégration ; soutenir ces ateliers sociaux par des subventions pour l'encadrement et pour permettre le paiement d'un salaire décent aux travailleurs de l'atelier social.
- à l'occasion de l'initiation à l'entrepreneuriat à prévoir dans les écoles, attirer l'attention des jeunes sur les possibilités offertes par l'économie sociale ;
- refinancer les Entreprises de Travail adapté (ETA) et les Entreprises de Formation par le Travail (EFT) et ce pour pallier la perte de moyens issus du Fonds fédéral de l'Economie sociale et durable (FESD) ;
- finaliser les décrets et arrêtés d'exécution régionaux du cadre réglementaire fédéral pour les coopératives d'activité ;
- promouvoir la création de coopératives d'activité dans les agglomérations de communes où il n'y en a pas encore ;
- lever le moratoire sur les entreprises de formation par le travail – OISP - afin de permettre l'agrément

de nouvelles structures, surtout dans les communes où il n'y en a pas afin d'assurer sur tout le territoire une offre de formation spécifique pour demandeurs d'emploi peu qualifiés ;

- indexer les subsides horaires de 10 et 12 euros instaurés au 01/01/2007 ;
- développer l'économie sociale à Bruxelles autour du triptyque suivant :
 - les Entreprises d'Insertion (EI). Les EI doivent viser un public qui n'est pas tout à fait prêt, mais qui peut à terme 'basculer' vers le monde du travail. Les EI doivent devenir des 'boîtes de transmission' rapides. Si on prend ce point de vue, les EI ont bien une vocation marchande et doivent devenir à terme self-supporting, ce qui n'est pas le cas de la plupart d'entre elles aujourd'hui ;
 - les Initiatives Locales de Développement et d'Emploi (ILDE). Les ILDE doivent permettre que l'on envisage la mise à l'emploi à plus long terme, en assurant une transition des demandeurs d'emploi vers le monde économique marchand moyennant une formation interne ;
 - les ateliers sociaux. Pour les plus fragilisés, nous proposons aussi la création d'ateliers sociaux (à ne pas confondre avec les entreprises de travail adapté ou, anciennement, ateliers protégés) qui permettraient de mettre à l'emploi des personnes avec d'importants problèmes sociaux ou psychologiques.

E. Faire du tourisme un axe de développement économique

A Bruxelles, l'activité touristique est la résultante d'une offre de transports, d'infrastructures d'accueil et de centres d'intérêts (expo, musée, patrimoine, événements...), le tout décliné à travers une stratégie de marketing performante. Il convient de renforcer la coordination des différents acteurs de façon à pouvoir anticiper la production de produits touristiques attractifs. Par exemple, qui sait aujourd'hui que l'année 2012 sera

l'année de la gastronomie ? Une diffusion correctement anticipée de cette information permettra une valorisation forte des étoiles gastronomiques bruxelloises, l'émergence de nouveaux acteurs ainsi que d'une offre gastronomique créative.

1) Simplifier les aspects institutionnels

Le tourisme représente un pan important de l'économie bruxelloise. Le secteur HORECA est le premier employeur bruxellois. Or, sur le plan institutionnel, le tourisme relève toujours de la Commission communautaire française.

Le cdH propose de :

- transférer la compétence du tourisme vers la Région, dans le giron économique ;
- rapatrier dans le même portefeuille ministériel la compétence de la promotion de l'image internationale de Bruxelles dont les effets se déclinent directement en termes économiques et touristiques ;
- renforcer le rôle du BITC dans ses missions de coordination, d'anticipation et de création de grands événements dans la Capitale.

2) Soutenir les initiatives locales et communales

Plusieurs communes ont pris des initiatives de valorisation de leur patrimoine culturel et touristique. Bruxelles compte plus de 80 musées répartis sur l'ensemble des 19 communes. Par ailleurs, les premiers ambassadeurs de Bruxelles sont les Bruxellois eux-mêmes.

Le cdH propose de :

- renforcer les initiatives locales visant la promotion des richesses culturelles de chaque commune ainsi qu'une meilleure connaissance par les Bruxellois de leur patrimoine touristique.

3) Privilégier des publics cibles dans la capitale

Si Bruxelles bénéficie d'une image de ville attractive auprès des étrangers qui séjournent dans la capitale de l'Europe, les Wallons tout comme les Flamands restent peu attirés par la capitale de la Communauté française, la capitale de la Flandre et la capitale de la Belgique...

Par ailleurs, Bruxelles, ville internationale, au carrefour des enjeux économiques, financiers et politiques, accueille des institutions très variées et fréquentées par de nombreux stagiaires. Ces derniers ont des difficultés à trouver un logement adapté.

Le cdH propose de :

- développer à destination des Flamands, des Wallons et des étrangers des programmes et des produits touristiques originaux et attractifs ;
- créer un grand centre de rencontre, d'hébergement et de formation pour stagiaires étrangers, en partenariat avec de grandes entreprises installées sur Bruxelles ; ce centre doit avoir un rôle phare dans la promotion de Bruxelles auprès des jeunes qui découvrent et fréquentent Bruxelles le temps d'un stage ;
- renforcer l'accueil des congressistes dans la Région, en développant des politiques spécifiques faisant de l'offre Bruxelles l'une des plus attractives de toute l'Europe (transports gratuits, spectacles sur mesure – Ommegang -, synergies avec les commerces de la Région, ...);
- de manière générale, développer un city marketing qui dégage de Bruxelles l'image d'une ville dynamique, contemporaine, innovante, chargé de contrebalancer l'image administrative que génère systématiquement l'utilisation du terme Bruxelles pour désigner le siège des institutions européennes ;
- s'appuyer sur la présence des institutions européennes, pour développer un city marketing tourné autour de l'Europe des Gens ;
- faire du commerce un élément de l'attractivité touristique de la Région bruxelloise. Pour ce faire, nous voulons étendre les heures d'ouverture des commerces. Les commerces dans les noyaux commerçants les plus attractifs de notre Région ferment généralement leurs portes dès 18h ; nous souhaitons que les plages horaires soient plus larges pour permettre à ceux et celles qui quittent leur travail, leur réunion, leur congrès de pouvoir s'adonner aux joies du lèche-vitrines après 18h. La même réflexion doit être menée, en concertation avec les commerçants eux-mêmes, pour ce qui concerne l'ouverture des commerces le dimanche. Ville touristique, très prisée par les amateurs de citytrips de week-end, Bruxelles n'a le dimanche que peu de commerces ouverts alors qu'il y a, chez les touristes comme chez les Bruxellois, des dispositions évidentes à flâner dans les commerces ;
- sensibiliser les organisateurs d'événements (culturels ou autres) à la nécessité d'élargir leur public à une clientèle étrangère ;
- développer une politique d'accueil des grands groupes, via des messages spécifiques diffusés sur divers supports dans la ville ;
- faire des taximen les premiers auxiliaires d'une politique de tourisme accueillante ;
- nommer un « Monsieur Tourisme » pour toute la Région bruxelloise, véritable coordinateur des politiques régionales, communautaires, culturelles, événementielles, locales, patrimoniales ;
- positionner Bruxelles comme centre universitaire de renom pour les étudiants Erasmus des autres pays membres de l'Union Européenne ;
- en accord avec le secteur hôtelier, créer une « Brussels TV » qui reprendrait dans les chambres d'hôtels l'offre touristique et culturelle du moment ;
- généraliser les nocturnes dans les musées ;
- assainir les pratiques frauduleuses dans l'îlot Sacré.

4) Doter Bruxelles d'infrastructures dignes d'une capitale

Toutes les capitales doivent aujourd'hui disposer d'infrastructures d'accueil modernes et contemporaines. Ces infrastructures d'accueil à Bruxelles sont vieillissantes (salles de concert, Parc des Expositions), voire dépassées (stade du Heysel). Par ailleurs, d'autres infrastructures sont très clairement manquantes : un centre de congrès de grande capacité, un Musée d'art contemporain, un Musée de l'Europe, un Centre commercial à rayonnement national et international... L'année 2009 verra l'ouverture de deux pôles nouveaux à fort potentiel d'attractivité : le Musée Magritte et le nouveau Palais des Congrès, rebaptisé « The Square ».

Il nous faut poursuivre, avec ambition, cette politique de développement d'infrastructures d'accueil de qualité, à l'image de ce qui se fait dans toutes les autres grandes villes d'Europe.

Le cdH propose de :

- construire un stade de football répondant aux normes internationales dans les délais les plus rapides, afin d'accueillir non seulement les matches de l'équipe nationale, mais aussi ceux du Sporting d'Anderlecht (à la recherche d'un nouveau stade) et les compétitions internationales (Coupes d'Europe, Coupe du monde...). Ce stade national doit être construit sur le territoire de la Région bruxelloise, sur le Plateau du Heysel (Parking C, pour autant que ce territoire soit rattaché à la Région bruxelloise) ;
- construire sur le Plateau du Heysel un Centre de Congrès de grande capacité (« Convention Center»), capable d'accueillir des manifestations congressistes de plus de 5000 participants ;
- développer de manière énergique le Plateau du Heysel, afin d'en faire le pôle récréatif et touristique de la Région, combinant les activités d'accueil des foires, salons, congrès (avec la construction d'un centre de congrès de grande capacité) et celles liées au tourisme (Atomium et mini-Europe, que nous voulons maintenir sur le Plateau du Heysel) et aux loisirs dans l'acception la plus large du terme (salle de spectacle, salle de concert, centre commercial, complexes cinéma, etc.) ;
- développer l'offre muséale dans notre Région et de créer un grand Musée de l'Europe : un musée, contemporain, interactif, qui retrace non seulement l'histoire de la création européenne mais aussi l'évolution des grandes cultures européennes, un musée auquel tous les Européens pourront s'identifier et se référer ;
- donner au Quartier Européen un autre visage que celui, administratif, qu'il a aujourd'hui. Nous voulons que le Quartier européen s'ouvre au Commerce et à la Culture, en accueillant des magasins aux rez-de-chaussée des immeubles de bureau (magasins spécialisés et en adéquation avec l'« Europe»: librairies étrangères, traiteurs étrangers, offices de tourisme, artisanat...), des centres culturels étrangers ou encore le futur grand Musée de l'Europe.

F. Investir dans l'entrepreneuriat culturel : l'économie du loisir

Le secteur culturel, qui emploie plus de cinq millions de personnes en Europe, contribue de façon non négligeable à l'économie, à la croissance et à l'emploi.

Encourager la créativité s'inscrit dans le droit fil de la stratégie de Lisbonne, compte tenu de l'importance du secteur culturel pour l'économie. Ce secteur contribue largement à la production de richesses dans notre Communauté.

En outre, les secteurs de la culture et de la création influent d'une manière indirecte sur la situation socio-économique, en encourageant par exemple l'innovation dans d'autres secteurs de l'économie.

Enfin, les secteurs de la culture et de la création ont de multiples rôles à jouer dans le développement local: ils constituent en effet un puissant catalyseur pour attirer les touristes, revêtent une importance capitale pour la croissance et l'emploi dans les villes et les régions, et ont des retombées considérables au niveau local en matière de réhabilitation et de cohésion sociales.

Afin de consolider et d'étendre le rôle de la culture comme instrument d'innovation sociale et technologique favorisant la créativité, des mesures doivent être prises.

Le cdH propose de :

faire connaître Bruxelles, ville-Région
multiculturelle, capitale nationale et internationale.

- promouvoir la créativité dans l'éducation, en s'appuyant sur le potentiel de la culture en tant qu'outil concret d'éducation et de formation tout au long de la vie, à la fois formelle et informelle ;
- renforcer les capacités dans le secteur culturel en soutenant la formation des travailleurs culturels en matière de gestion, d'entrepreneuriat et de marché, et en les aidant à développer diverses sources novatrices de financement, notamment le parrainage, et à y accéder ;
- créer des partenariats créatifs entre le secteur culturel et d'autres secteurs, comme celui des technologies de l'information et de la communication, de la recherche, du tourisme et de la société civile, afin de renforcer les retombées socio-économiques des investissements dans la culture et la créativité ;
- étendre le principe de la taxe Shelter à l'ensemble des productions culturelles ;
- densifier les ponts entre l'enseignement et la culture à des fins de renforcements mutuels ;
- créer un master spécifique en Management des entreprises culturelles ;
- miser sur le regroupement d'entreprises autour de projets culturels porteurs ;
- encourager l'émergence d'entreprises culturelles par le biais d'un fonds spécifique ;
- favoriser le mentorat et le jumelage entre les gestionnaires culturels et ceux du monde des entreprises ;
- organiser des activités de sensibilisation et de mise en réseau ;
- organiser une offre de formation au sein de la promotion sociale ;
- créer une radio bruxelloise indépendante visant à assurer la promotion sociale et culturelle de ses auditeurs et se consacrant plus particulièrement à l'information et à l'animation locale, afin de mieux

4. Mettre la fiscalité régionale au service de la relance et de la transformation de notre économie

Pour le cdH, la fiscalité n'est pas un objectif en soi : nous ne voulons pas taxer plus ou taxer moins simplement par principe idéologique. Notre objectif est plutôt de taxer mieux. Une meilleure fiscalité peut jouer un rôle d'incitant dans la réalisation des objectifs d'un gouvernement. Elle constitue un instrument au service d'objectifs économiques et sociaux, tout particulièrement la relance et la transformation de notre économie.

A. Ne pas freiner le dynamisme économique

Une série de mesures fiscales sont susceptibles de lever les obstacles à l'initiative et au dynamisme des entreprises. Les instruments privilégiés en la matière sont :

- les droits de succession ou de donations sur la transmission des entreprises ;
- le précompte immobilier sur le matériel et l'outillage ;
- la suppression et/ou l'harmonisation des diverses taxes locales, qui peuvent parfois constituer un frein au développement économique des deux Régions. L'écart entre les taux de taxation varie parfois de 1 à 6, ce qui peut créer une concurrence néfaste entre les communes.
- à Bruxelles, cette concurrence est particulièrement importante avec les communes de l'hinterland socio-économique bruxellois, d'autant que les prix du marché de l'immobilier à Bruxelles défavorisent davantage encore la capitale. Une meilleure cohérence des taxes locales est donc particulièrement nécessaire pour que Bruxelles ne présente plus un différentiel fiscal négatif par rapport à son hinterland économique.

Des progrès en ce sens ont déjà été faits en Région bruxelloise, notamment :

- le gel de l'indexation du revenu cadastral pour le calcul du précompte immobilier portant sur le matériel et l'outillage ;
- la création d'un « contrat fiscalité » et d'un fonds de compensation avec les communes afin de supprimer une série de taxes locales. En 2007, la taxe sur les ordinateurs et la taxe relative à la force motrice ont ainsi été supprimées dans toute la Région bruxelloise.

Le cdH propose de :

- établir un pacte fiscal avec l'ensemble des niveaux de pouvoir en vue d'inciter à l'initiative et attirer les investissements à Bruxelles ;
- réduire encore la fiscalité directe et indirecte sur l'entreprise, en particulier en supprimant toutes les petites taxes ;
- encourager les communes à supprimer les fiscalités communales pesant sur les bureaux pendant un laps de temps déterminé pour toute nouvelle entreprise qui s'installe dans la commune afin de favoriser l'installation de nouvelles entreprises dans nos deux Régions. En vue d'une simplification de la taxation sur les immeubles de bureau, il serait d'ailleurs plus cohérent d'intégrer la taxe bureau dans le précompte immobilier des entreprises. A Bruxelles, vu la concurrence avec la périphérie pour attirer les entreprises, une plus grande harmonisation des politiques fiscales communales est également nécessaire. La dynamique initiée lors de cette législature doit donc être poursuivie, en maintenant la possibilité que la Région puisse compenser les communes via le Fonds de compensation régional ;
- développer le concept de « Zones franches », où des réductions de fiscalité importantes seront accordées aux entreprises qui engagent prioritairement du personnel habitant cette zone ;
- exonérer de droits de succession la transmission d'entreprises aux héritiers en ligne directe, moyennant une série de conditions (en termes d'emploi et de maintien d'activités) : les PME familiales doivent être soutenues et il est important de faciliter la transmission de ces entreprises. Il faut

donc exonérer de droits de succession la transmission de cette entreprise si celle-ci reste dans le giron familial ;

- créer un « Pack MultiMobilo » (voir le chapitre « Développer une mobilité durable » dans l'axe « La révolution de l'environnement et de la mobilité ») ;
- apporter une alternative à la voiture de société, la prime « Proxijob » (voir le chapitre « Développer une mobilité durable » dans l'axe « La révolution de l'environnement et de la mobilité »).

B. Faciliter l'accès à la propriété

Le vieillissement de la population est l'un des principaux défis actuels. Il risque de fragiliser notre système de sécurité sociale et de peser lourdement sur le coût des pensions. Dans ce contexte, devenir propriétaire de son logement est d'autant plus essentiel. Or, si l'achat d'une maison ou d'un appartement représente pour les candidats propriétaires la charge la plus lourde, une série d'autres charges pèse sur les propriétaires, par exemple les droits d'enregistrement dont les candidats propriétaires doivent s'acquitter et diverses taxes régionales et communales, dont la plus importante est sans conteste le précompte immobilier.

Si beaucoup de mesures ont déjà été prises durant cette législature afin de permettre à un maximum de Bruxellois de devenir propriétaires, il convient de poursuivre nos efforts dans ce sens. Des mesures fiscales appropriées sont susceptibles de faciliter l'achat ou la rénovation d'un immeuble. A Bruxelles, ces mesures fiscales devront être encore plus ambitieuses, car la fuite des familles – jeunes et moins jeunes – obligées de quitter la Région pour acheter un logement à un prix raisonnable reste un phénomène important.

(voir le chapitre « Assurer un logement pour chacun » dans l'axe « La révolution des nouvelles solidarités ».)

C. Inciter à un usage plus rationnel de la voiture

La fiscalité automobile constitue un levier important de la politique environnementale et de mobilité. Le système fiscal peut en effet inciter les usagers de la route à modifier radicalement leur comportement.

La Belgique s'est engagée, via les accords de Kyoto, à réduire drastiquement ses émissions polluantes d'ici 2020. Or, on le sait, 20 % de ces émissions polluantes sont dues au trafic routier. Il convient donc d'entamer une révision complète de la fiscalité automobile, afin d'inciter les usagers de la route à utiliser des véhicules moins polluants, selon le principe du pollueur-payeur.

De plus, la congestion des grands axes routiers et des villes durant une grande partie de la journée n'est plus supportable. Encourager au maximum l'utilisation des transports en commun ne suffit pas. Le cdH propose donc de développer une fiscalité liée à l'utilisation du véhicule, tout en tenant compte des spécificités des familles nombreuses.

Le cdH propose de :

- supprimer la taxe de mise en circulation des véhicules (taxe qui est obsolète) et revoir totalement la philosophie et le mode de calcul de la taxe de circulation, de manière concertée avec l'ensemble des Régions du pays et les pays voisins, par une redevance qui favoriserait un usage plus rationnel de la voiture. Cette nouvelle redevance de circulation se calculerait en fonction d'un certain nombre de critères, dont :
 - le nombre de kilomètres parcourus par an ;
 - les émissions polluantes et les gaz à effet de serre produits par le véhicule ;
 - la composition de famille (la taille du véhicule étant tributaire de la taille de la famille) ;
 - l'heure d'utilisation du véhicule ;
 - l'utilisation professionnelle du véhicule.
- modifier, en attendant la mise en place technique de ce système, la base imposable de la taxe de circulation actuelle, en substituant au barème des chevaux fiscaux, un barème basé sur les émissions de CO² et les gaz polluants produits par le véhicule. Cette nouvelle taxe de circulation prévoira également une réduction en fonction du nombre d'enfants à charge ;

- envisager, toujours en attente de la mise en place technique du système de taxation kilométrique, l'instauration d'une vignette autoroutière.

D. Revoir les droits de succession

Les droits de succession restent prohibitifs au regard de ce qui se pratique à l'étranger. En outre, l'allongement des durées de vie amène à hériter de plus en plus tard, et parfois même en étant soi-même retraité ou sur le point de l'être. Il en découle que d'importants actifs sont gelés dans les mains de personnes inactives. Une réévaluation des tranches d'imposition et des barèmes actuels doit donc être initiée afin que la famille survivante ne doive plus s'acquitter parfois de montants qui s'avèrent vite impayables.

Les importantes réformes ont déjà réalisées tant en Wallonie qu'à Bruxelles, mais une réflexion globale sur une révision des droits de succession devrait être entamée afin de les rendre plus cohérents et plus simples et d'atténuer les taux trop importants, qui peuvent parfois sembler confiscatoires.

Dans le cadre de cette réflexion, le cdH propose d'envisager :

- l'exonération des droits de succession entre époux ou cohabitants pour le logement familial : il n'est pas normal que le conjoint survivant soit obligé de quitter le logement familial car il ne sait pas s'acquitter des droits de succession qui portent, en somme, sur sa propre habitation.
- une réduction du nombre de barèmes de droits de succession : passer de quatre à trois barèmes, en supprimant le dernier barème « autres personnes », qui est celui où le taux d'imposition peut atteindre 80 % ;
- une réévaluation des tranches d'imposition des droits de succession : les tranches actuelles n'ont plus été indexées depuis plus de 70 ans, ce qui entraîne en fait un abaissement constant des tranches fixées à l'époque. En effet, la dernière tranche d'imposition, qui commence à 175.000 € et est taxée entre 60 et 80 %, représentait à l'époque une fortune bien plus considérable qu'à l'heure actuelle. La situation est particulièrement criante à Bruxelles, vu la progression importante du prix de l'immobilier : en vingt ans le prix des maisons a progressé en

moyenne de près de 200% ! Afin de ne plus taxer la famille survivante de manière exagérée, il est donc indispensable de réévaluer les tranches d'imposition actuelles : il faudra revoir tant leur valeur que leur nombre, à l'instar de ce qui a été fait en Flandre ;

- l'introduction dans le Code des droits de succession du principe des droits de mutation : afin de rendre la fiscalité immobilière plus cohérente, il serait logique que les droits de succession sur un immeuble soient versés à la Région où se trouve effectivement l'immeuble, principe qui est déjà d'application pour les droits d'enregistrement ;
- une scission entre les droits de succession sur le patrimoine mobilier et sur le patrimoine immobilier, à l'image de ce qui a été décidé pour les droits de donation. Une taxation plus faible pour le patrimoine mobilier inciterait davantage de citoyens à déclarer ce patrimoine ;

E. Supprimer la taxe régionale

- améliorer la gestion des contentieux.

Le Gouvernement bruxellois a réduit la taxe régionale de moitié en 2007. La taxe est dorénavant fixée à 89 € et n'est plus indexée. La taxe régionale est une source importante de rentrées financières pour la Région bruxelloise : elle permet essentiellement d'assurer le ramassage des déchets dans toute la Région. Mais le cdH estime qu'avec la crise économique actuelle, qui engendre une perte de pouvoir d'achat pour un grand nombre de citoyens, des moyens doivent être dégagés pour aider tous les Bruxellois à sortir de la crise. C'est une taxe en outre peu équitable puisqu'elle s'applique forfaitairement à tous les Bruxellois, peu importe leur revenu.

Le cdH propose de :

- supprimer progressivement la taxe régionale.

F. Créer une administration fiscale bruxelloise

Afin de disposer d'une véritable autonomie fiscale, il importe que chaque Région se dote d'une administration fiscale à part entière. Il n'est en effet pas possible d'envisager des mesures fiscales ciblées et incitatives sans disposer de l'instrument administratif pour mettre en œuvre ces mesures. La création de bases de données propres à chaque Région leur permettra par ailleurs de disposer de davantage d'informations afin de prévoir les effets des futures mesures ciblées qui pourront être envisagées.

Le cdH propose de :

- créer dans chaque Région une administration fiscale autonome. Cela permettra notamment de :
 - moduler la fiscalité immobilière afin de faciliter l'accès à la propriété, en fonction des spécificités de chaque Région (simplification de la fiscalité sur le foncier, précompte immobilier différent selon l'affectation du bâtiment, etc.) ;
 - automatiser les déductions fiscales ;
 - rapprocher l'administration des citoyens ;

5. Promouvoir notre économie à l'étranger de manière efficace

La promotion économique devient un instrument stratégique indispensable pour l'avenir de notre pays.

Afin, d'une part, de promouvoir les Régions wallonne et bruxelloise et, plus largement, la Belgique comme sites d'implantation pour des entreprises étrangères et, d'autre part, d'aider nos entreprises à s'implanter à l'étranger, des mesures doivent être prises, basées entre autres sur les atouts des deux Régions, et notamment leur situation géographique privilégiée et leur capacité à répondre aux attentes des investisseurs.

Mais promouvoir notre économie nécessite, en amont, une pleine utilisation des potentialités internes de l'économie belge, en développant des synergies optimales entre tous les niveaux de pouvoir nationaux.

Largement tributaires des échanges de toute nature avec l'extérieur, la Communauté française et les Régions wallonne et bruxelloise doivent mettre à la disposition de leurs opérateurs des outils souples, efficaces et adaptés en permanence, pour les soutenir dans leurs projets de développement international.

Ainsi, la promotion économique au sens large devient un des instruments stratégiques indispensables pour l'avenir de notre pays. Afin de promouvoir la Belgique comme site d'implantation pour des entreprises étrangères et d'aider nos entreprises à s'implanter à l'étranger, bon nombre de missions de prospection économique sont organisées dans les quatre coins du globe à intervalles réguliers. Les visites d'Etat et les visites officielles comportent souvent un volet de promotion économique et commerciale. L'objectif des missions officielles ou missions économiques est double : elles servent à mieux faire connaître nos entreprises et leurs produits, services et technologies à l'étranger ; elles servent à promouvoir Bruxelles et la Wallonie en tant que terre d'accueil favorable pour les investisseurs et entreprises.

L'efficacité de la promotion économique serait grandement renforcée si les synergies entre Bruxelles et la Wallonie étaient approfondies et que la promotion des deux Régions était davantage intégrée.

Le cdH propose de :

- conduire la politique internationale au niveau de la Communauté francophone Wallonie-Bruxelles, afin de privilégier une approche des relations extérieures au service du développement économique, social et culturel global de nos Régions et de celui de nos partenaires ;
- continuer à adapter en permanence les programmes menés au titre des relations internationales aux besoins des opérateurs wallons et bruxellois, en prenant en compte, s'agissant des pays en développement, les politiques nationales des pays partenaires et les stratégies communes des contributeurs ;
- viser, dans le développement des relations politiques, sur une base décroisée et incluant notamment les pays émergents, aussi bien à défendre au plan international les options politiques de la Communauté et de la Région qu'à multiplier les opportunités pour nos opérateurs ;
- évaluer les principaux programmes systématiquement, en dialogue avec les secteurs concernés ;
- mettre en œuvre à l'étranger une politique d'image ambitieuse et entièrement intégrée « Wallonie-Bruxelles International » qui prenne appui sur la Belgique fédérale comme cadre de référence, qui valorise pleinement le rôle de Bruxelles comme capitale belge, francophone et européenne, ainsi que les atouts de nos régions ; et viser les campagnes de communication vers les zones à forte croissance ;
- mener conjointement une stratégie d'image et de communication par WBI, l'AWEX et les services en charge du tourisme ;
- mettre en œuvre une coordination plus poussée entre WBI et l'A.W.E.X., mais aussi les services en charge de la promotion touristique à l'étranger ;
- étendre et mieux formaliser les partenariats entre les réseaux de l'AWEX et de WBI dans la gestion de certains postes à l'étranger ont déjà été initiés ;
- dans une deuxième étape, de centraliser, dans l'ensemble des pays où la Wallonie et/ou la

Communauté française ont des représentations extérieures, les divers bureaux AWEX, délégations WBI, centres culturels, etc., en une seule délégation à l'étranger ;

- concentrer, en coordination avec le Commerce extérieur, les Relations internationales sur des actions à caractère « pré-commercial » : politique d'image intégrée, réseautage, invitation de décideurs, échange de bonnes pratiques, partenariat d'entreprises... ;
- veiller à une meilleure prise en compte par le réseau des représentants de WBI à l'étranger et le réseau AWEX de la dimension scientifique et technologique. Le cas échéant, il conviendra

d'examiner la possibilité de mettre en place des postes d'attachés technologiques ;

- faire de Bruxelles une capitale d'attraction internationale des entreprises et des talents en consacrant des moyens importants sur des actions qui servent le plus intensément à la promotion de la Région bruxelloise sur la scène nationale et internationale et dont le rayonnement bénéficie également à la Région wallonne ; multiplier à cette fin les Brussels Days, qui vantent de manière plurielle les atouts de Bruxelles sur les marchés étrangers ;
- renforcer le développement de Télé Bruxelles, en lui donnant une dimension européenne (traduction en néerlandais, en anglais, etc.).

