
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 de 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.
