

# 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 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. Pour cela,

nous prendrons des mesures de protection des personnes et de l'emploi et des mesures de relance.

### **2. Préparer l'après crise en adoptant un deuxième Plan Marshall renforcé**

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 Marshall. Celui-ci vient compéter 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 changement, de réformes et de changement de mentalités qu'il est de notre devoir de saisir, et ce, à tous les niveaux de pouvoir.

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. Ce plan impliquera 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 : Une Région en plein développement : Bilan du Plan Marshall

Grâce aux politiques initiées par le Gouvernement wallon depuis 2004 (et particulièrement depuis le lancement du Plan Marshall en 2005), plusieurs indicateurs économiques sont plus que favorables pour la Wallonie :

- augmentation de la contribution wallonne à l'IPP – ce qui indique un accroissement de la richesse régionale, en effet, l'écart de revenu moyen par habitant entre la Flandre et la Wallonie a diminué en 2007 de -13,014 % et de -12,775 % en 2008 ;
- baisse du taux de chômage, de 17 % en 2004 à 15,9 % en 2008 ;
- 27.239 créations d'emplois directs (« identifiés Marshall ») ;
- 115.076 personnes en formation (dont près de 30.000 pour les langues et 12.000 dans des métiers en pénurie) ;
- près de 11.000 entreprises soutenues par diverses mesures « Marshall » ;
- gain de près de 178 millions € pour les entreprises suite aux diminutions de la fiscalité antiéconomique, soit 4,2 % d'économie sur l'investissement ;
- réduction de près de 500 millions d'euros de la pression fiscale sur les entreprises et le travail (diminution des droits de succession, d'enregistrement, de donation, suppression de la redevance radio,...) ;
- 107 sites d'activités économiques désaffectés non pollués réaménagés ;
- croissance des exportations de + 37,4 % entre 2003 et 2007 ;
- hausse des investissements étrangers et accueils d'entreprises significatives comme Microsoft ou Google en Wallonie ;

- développement de secteurs d'avenir – notamment par le biais des 5 pôles de compétitivité (117 projets labellisés) et par la hausse jamais vue auparavant des moyens dévolus à la recherche ;
- 1.250 nouveaux chercheurs engagés (dont 676 dans les pôles de compétitivité) ;
- croissance du budget « recherche » de 65 % depuis 2004 (plus de 150 millions €) ;
- classement de la Wallonie comme 5e région européenne la plus dynamique selon le *Financial Times*.

Il est donc incontestable que le Plan Marshall, initié par la Région wallonne en 2005, a lancé une dynamique extrêmement positive de redéploiement et de redressement économiques, ainsi que de changement des mentalités et de création d'activités et d'emplois en mobilisant d'importants moyens sur un quelques d'objectifs prioritaires et de politiques structurantes.

En effet, le Plan Marshall, c'est un plan transversal, avec un échéancier détaillé, mobilisant et concentrant d'importants moyens additionnels (plus d'un milliard d'euros sur 4 ans) sur un nombre restreint d'objectifs prioritaires clairement définis et de politiques ciblées, structurantes et hiérarchisées, pour redynamiser et redéployer la Wallonie au plan économique.

Ainsi, sur la période 2006-2009, plus de 1.179.800.000 € ont été affectés à 21 mesures concrètes à l'intérieur de 5 grandes priorités :

1. créer 5 pôles de compétitivité : plus de 280 millions € ont été consacrés à cet axe ;
2. investissement de 550 millions € pour l'assainissement d'anciens sites industriels pollués ;

3. stimuler la création d'activités (aides à l'expansion économique ; 2.883 emplois dans les secteurs de l'accueil de l'enfance et de l'aide aux personnes dépendantes ; 343 millions € dégagés pour l'assainissement des sites d'activités économiques désaffectés ; 234 millions € consacrés à l'équipement de 34 zonings prioritaires ; création de l'ASE afin de rationaliser, coordonner et uniformiser la stimulation économique en Wallonie ; etc.). Au total, plus de 872 millions € ont été consacrés à cette mesure ;
4. 92,5 millions € ont été réservés pour alléger la fiscalité des entreprises et mettre en place des « zones franches » ;
5. plus de 150 millions € dégagés pour doper la recherche et l'innovation en lien avec l'entreprise (en plus des 120 millions € dans le cadre des pôles) ;
6. plus de 160 millions € pour susciter des compétences pour l'emploi (métiers en pénurie, Plan Langues...).

Une nouvelle manière de travailler rigoureuse a également accompagné la mise en œuvre et l'évaluation du Plan Marshall : établissement d'un calendrier précis de mise en place, d'un tableau de bord des diverses mesures et d'une méthodologie de suivi budgétaire pour assurer un contrôle permanent et une évaluation périodique (tous les deux mois) de sa mise en œuvre. De plus, des évaluations globales du Plan Marshall ont été réalisées par l'Iweps avec le concours d'experts universitaires et en concertation étroite avec des représentants des partenaires sociaux désignés par le Conseil économique et social (ainsi, il y a notamment eu une évaluation intermédiaire en 2007 et une « finale » en 2009).

De même, 5 pôles de compétitivité ont été créés (plus de 280 millions €), selon une procédure scientifique et objective menée par un jury d'experts

indépendants. Ces pôles regroupent - dans une démarche de partenariat - des entreprises, des centres de formation, des unités de recherche, afin de concentrer les moyens et les énergies sur les secteurs d'activité où la Région wallonne est (ou peut) devenir leader au niveau européen ou mondial [sciences du vivant (BioWin); agroalimentaire (Wagralim); ingénierie mécanique (Mecatech); transport et logistique (Logistics in Wallonia); aérospatial et aéronautique (Skywin)]. Ils sont un des succès les plus remarquables du Plan Marshall et par conséquent un atout économique indéniable pour la Région wallonne. Les moyens de l'AWEX ont été renforcés et ses missions intensifiées, notamment par la mise en place de budgets spécifiques reliés aux mesures « Plan Marshall » et la promotion ciblée des 5 pôles de compétitivité à l'étranger (tant en faveur de l'exportation que de la recherche d'investissements étrangers).

Dès 2006, le Plan Marshall a également allégé considérablement la fiscalité pesant sur les entreprises et la création d'activités en Wallonie. Outre l'instauration de zones franches urbaines et rurales, une série de taxes (communales, provinciales et régionales) antiéconomiques ont ainsi été supprimées ou exonérées :

- exonération du précompte immobilier régional sur les investissements en matériel et outillage acquis ou constitués à l'état neuf à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006 ;
- suppression de la taxe provinciale sur la superficie en 2006 ;
- suppression dégressive de la taxe provinciale sur la force motrice à partir de 2006 ;
- suppression dégressive de la taxe provinciale industrielle compensatoire à partir de 2006 ;

- suppression de la taxe communale sur la force motrice pour tout nouvel investissement ;
- suppression des droits de navigation dès 2006.

Le gain global permis par ces mesures fiscales instaurées en Wallonie avec le Plan Marshall est estimé pour les entreprises (2006-2009) à 178 millions €, soit 4,2% d'économie sur l'investissement.

Cependant, la crise financière mondiale qui a atteint la Belgique en 2008 a assombri ce tableau. Il est donc essentiel pour le cdH de construire sur les succès obtenus depuis 2004, un nouveau modèle de redynamisation économique pour s'assurer que la Wallonie et Bruxelles sortent gagnantes, plus fortes et plus solidaires de la crise économique mondiale actuelle.

## **B. 2009-2014 : Un deuxième plan Marshall pour l'emploi et le développement durable et humain de la Wallonie**

Nous devons continuer, amplifier les efforts et les étendre pour faire entrer définitivement la Wallonie dans l'ère du redéploiement durable à visage humain, dans l'ère de l'innovation et de l'économie de la connaissance, de l'économie durable, 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, de préparer l'après crise et de concentrer tous nos efforts à la réussite de cette ambition collective.

Le premier plan Marshall 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 de compétitivité. C'était une première étape radicale forte et indispensable.

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

### **a/ 2e plan Marshall : Doper les politiques existantes**

La **création d'activités** et le soutien aux entrepreneurs constituent une priorité permanente. Cette création d'activités doit être soutenue 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 doivent être 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 durable intelligente.

### **b/ Un second plan Marshall encore plus durable et encore plus humain : Extension du champ d'application au capital humain, à l'alliance emploi-environnement et aux services aux personnes.**

La deuxième caractéristique du second plan Marshall sera d'englober,

désormais, trois programmes complémentaires essentiels :

1. le programme de la formation et de l'enseignement (voir 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 la formation, de l'activation et de la 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 et de «l'alliance emploi -environnement ».

Nous voulons continuer à créer de nombreux emplois durables autour d'un vaste projet «géoéconomique» impliquant une grande alliance «emploi -environnement». Cette alliance se concrétisera dans le secteur des économies d'énergie, de l'écoconstruction, 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. Nous devons également imaginer une nouvelle fiscalité

plus conforme au développement durable et socialement acceptable.

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 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.

c/ 2<sup>ème</sup> plan Marshall: Vers un plan intégré du développement francophone impliquant la Communauté Française, la Région bruxelloise et la Région wallonne

Les francophones doivent unir leurs politiques en vue d'être plus forts dans leurs rapports de force intra-belge et plus efficaces dans le cadre des discussions institutionnelles. Ils doivent non seulement penser leur langue et leur culture ensemble, mais aussi et surtout désormais leur développement économique et leur gouvernance ensemble.

Nous devons créer un espace francophone au sein de l'État belge qui soit, certes, un espace de langue et de matières personnalisables communes, mais aussi un espace de développement économique cohérent et coordonné. C'est pour cette raison que nous proposons que ce deuxième plan Marshall soit porté et par la Communauté française et par la Région wallonne. Nous proposons également

que, sur plusieurs de ses aspects, il soit articulé avec la Région bruxelloise.

**Le cdH propose de :**

- élaborer, dès le début de la seconde législature, un deuxième **Plan Marshall** qui devra :

- prolonger et élargir les politiques entreprises dans le cadre du premier plan Marshall 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 de compétitivité ;
- 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, pour nous, le premier capital de la Région 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-environnement » basé sur un plan « géoéconomique » qui allie climat et emploi, économie et environnement, « moins de CO2 » et « plus de jobs » ;

- o en investissant dans le secteur des services aux personnes et dans les métiers du cœur ;

- unir de manière cohérente les politiques structurelles de redéploiement de la formation et de l'économie entre, la Communauté française et la Région wallonne, en lien avec la Région bruxelloise ;

- ouvrir les pôles de compétitivité wallons aux acteurs économiques bruxellois ;

- prévoir un pilotage adéquat du plan, en :

- l'intégrant tout d'abord dans une stratégie à court terme de gestion de la crise, de protection de l'emploi et de mesures de relance ;
- l'intégrant dans une stratégie à plus long terme en préparant la sortie de crise et le plan de développement de demain ;
- assurant la transversalité, la coordination et la centralisation des différentes mesures, à l'instar de ce qui a été fait par la cellule du délégué spécial mise en place pour le plan Marshall en Région wallonne ;
- en organisant des Gouvernements thématiques conjoints Région wallonne-bruxelloise et la mise en place de comités de suivi conjoints ;
- en pérennisant le pilotage budgétaire du plan qui permettra une réalimentation selon les besoins, une réaffectation des besoins d'une année à l'autre et des transferts budgétaires.

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

1. d'abord, **gérer la crise et protéger l'emploi et les personnes touchées par la crise ;**

2. ensuite, **investir dans les personnes pour les amener à l'emploi** (formation, accompagnement, mobilité, groupes cibles, etc..) ;

3. 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 :

- le taux des allocations de chômage temporaire a été augmenté au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 à la durée de la crise, un régime de chômage temporaire pour les employés, strictement conditionné 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 restreinte 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 la Ministre de l'Emploi 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 la Wallonie a largement besoin.

Les chômeurs wallons sont, en effet, en majorité des personnes peu qualifiées. En décembre 2008, la Région wallonne de langue française comptait 243.985 demandeurs d'emploi inoccupés (DEI). Parmi ceux-ci, 128.501, soit 53,19% ont accompli au maximum le 2e degré de l'enseignement secondaire, des DEI. Ils forment le « noyau dur » du chômage. Par ailleurs, en dépit de l'importance du chômage en Belgique, il existe également de nombreuses offres d'emploi non remplies. Il y a donc une réelle inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi.

Des efforts très importants ont été réalisés ces cinq dernières années en Wallonie grâce aux apports du Plan Marshall. Le budget formation a presque doublé en cinq ans. Nous voulons poursuivre cette politique sur le long terme.

Dans le plan Marshall 2, un des axes prioritaires sera celui de la qualification et de la formation d'excellence pour tous.

**Le cdH propose :**

- qu'un des axes prioritaires du plan Marshall 2 soit celui de la qualification, de l'enseignement et de la formation d'excellence pour tous ;
- que, dès le début de la législature la Communauté française, la Région wallonne et la Région bruxelloise (ou la COCOF) établissent « un plan de qualification pour les francophones » pour 5 ans intégrant :
  - le programme d'excellence collective pour l'école ;
  - 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.

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 reconvertir 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 :**

- faire de la formation un droit individuel tout au long de la formation initiale et de la carrière ;
- imaginer la mise en place d'un compte d'épargne « formation » alimenté par personne ;
- faire du stage d'attente une réelle période de formation et insérer la formation dans la politique d'accompagnement et d'activation ;
- 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 :

- 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 ») ;

- créer des pôles de formation par zone et systématiser, par zone, un partenariat structuré entre les fonds sectoriels d'une part et les opérateurs de formation régionaux 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 ;
- créer, sous l'égide des Comités subrégionaux de l'Emploi, des lieux d'échange, d'interaction, de coopération, d'harmonisation de l'offre d'enseignement et de formation qualifiants ;
- redéployer l'enseignement qualifiant (voir le chapitre « Priorité à l'enseignement obligatoire » dans l'axe « La révolution de l'enseignement et de l'éducation : tout miser sur les 0-25 ans ») ;
- augmenter le nombre des formations et principalement :
  - des formations dans les métiers en pénurie ;
  - des formations aux métiers émergents (dans le domaine des économies d'énergie, de la réduction de l'empreinte environnementale de nos entreprises, de nos transports de nos modes de vie...), dans l'enseignement qualifiant, dans l'enseignement supérieur et dans la formation des adultes 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 ;
- des formations spécifiques des demandeurs d'emploi afin de répondre aux demandes des entreprises des pôles de compétitivité ; et inscrire ces formations dans un timing adéquat (éviter des formations prématurées, lorsque les recherches sont toujours en cours au sein des pôles) ;
- permettre d'avoir un trajet de formation continue quel que soit le niveau d'enseignement et de formation selon les différentes propositions suivantes :
    - généraliser l'approche par compétences et modules des 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'inscrive 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 pour 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.) ;
  - renforcer la validation des compétences acquises hors cursus scolaire ou académique à travers des centres de validation des compétences multipliées 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 ;
- renforcer le plan Job TONIC et les démarches de formation qu'il implique au bénéfice des jeunes demandeurs d'emploi ;
- stimuler la mobilité : permettre la mobilité des personnes formées dans les pays de l'Union Européenne, populariser le dispositif de transfert de crédits d'apprentissage ECVET<sup>1</sup> et promouvoir l'usage de l'EUROPASS qui synthétise les compétences et qualifications de son titulaire ;
- doper l'apprentissage des langues ; développer, par tous les canaux possibles, l'apprentissage du néerlandais et des langues en général, stimuler l'intérêt des entreprises pour le plan langues prévu dans le cadre du Plan Marshall par une meilleure information des retombées favorables en termes de compétences linguistiques des travailleurs ;
- mesurer les impacts des initiatives prises dans le cadre du Plan Marshall en basant les évaluations sur des indicateurs ;

## 2) Dynamiser l'effort de formation des entreprises

Parallèlement aux formations publiques ou associatives, les entreprises doivent augmenter leur politique de formation. Il importe de renforcer leurs efforts et de développer les incitants à cette fin.

---

<sup>1</sup> European 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.

En particulier, le Plan Formation-Insertion (P.F.I.) offre aux entreprises la possibilité de former un demandeur d'emploi, avec pour seul coût la prime d'encouragement qu'elles lui versent pendant le temps de formation.

Le cdH propose de :

- renforcer les efforts de formation des entreprises en vue d'atteindre les 1,9 pc de la masse salariale et de prévoir une évaluation désormais systématique des efforts ;
- pérenniser et améliorer le système du congé éducation payé ;
- renforcer les efforts de formation en faveur des groupes à risque, de renforcer leur contrôle et d'imposer une définition des groupes cibles en vue notamment de viser les élèves de l'enseignement technique et professionnel, de l'enseignement en alternance, les jeunes demandeurs d'emploi non qualifiés et les demandeurs d'emploi plus âgés ;
- augmenter le nombre de stages en entreprise en renforçant les bonus de démarrage et les bonus de stage et en renforçant les partenariats écoles-entreprises dans le cadre des pôles de formation ;
- encourager la formation en alternance et l'apprentissage industriel et procéder à un assouplissement et une simplification de la législation en ce qui concerne l'apprentissage des professions salariées ;
- 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 ;
- évaluer le P.F.I. sous l'aspect des publics bénéficiaires (catégorisation, satisfaction...), des métiers visés (fonctions critiques, métiers en pénurie...), de l'insertion professionnelle durable des bénéficiaires, des méthodes de suivi des stagiaires par le FOREm ;

- modifier le dispositif en fonction des observations ainsi recueillies avec pour ligne de mire le recentrage sur les publics les plus éloignés de l'emploi et la prohibition des effets d'aubaine ;
- améliorer le contrôle et l'efficacité des formations des stagiaires ;
- encadrer mieux et de manière coopérative les entreprises accueillant des stagiaires bénéficiaires d'un P.F.I. et les aider à remplir leurs obligations et d'appliquer strictement les dispositions légales et réglementaires en cas de non-respect de ces obligations ;
- améliorer le suivi de l'insertion professionnelle durable des bénéficiaires d'un P.F.I.

simplifier, rationaliser, fédérer, mieux coordonner les dispositifs

**Le cdH propose de :**

- évaluer l'efficacité de l'ensemble des outils et institutions et de l'organisation actuelle des politiques de l'emploi, de la formation et de l'accompagnement des différents niveaux de pouvoir en ce compris les niveaux locaux et provinciaux ;
- sur base de cette évaluation, préparer une réforme ambitieuse du paysage institutionnel en vue de simplifier, rationaliser, fédérer, mieux coordonner les dispositifs.

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

Ce n'est pas seulement en multipliant l'offre et le volume des formations qu'on produira le saut qualitatif indispensable. Faire plus de la même chose est souvent peu productif. Il convient donc d'inventer des manières de faire des choses autrement, en inscrivant davantage la formation dans le projet personnel et professionnel des personnes. La situation appelle des réponses nouvelles, éventuellement en rupture avec ce qui a été mis en place jusqu'ici. Les outils publics de l'emploi et de la formation, comme le FOREm et l'IFAPME, développent des politiques intéressantes, mais ils doivent être davantage intégrés.

#### 3.1 Simplifier drastiquement l'ensemble du paysage institutionnel de l'emploi et de la formation

Il existe un nombre trop important d'institutions et de dispositifs qui s'occupent d'accompagnement, d'emploi et de formation. Il est indispensable d'évaluer l'organisation actuelle et, sur base de cette évaluation, de

### 3. 2. Réformer le Forem

Nous avons besoin en Wallonie d'un Forem performant, transparent, rigoureux. S'il est vrai que l'organisme et ses agents rendent de précieux services aux demandeurs d'emploi et aux entreprises et qu'il tente d'améliorer ses pratiques de gestion, il apparaît de plus en plus clairement que l'institution est trop lourde à manœuvrer, qu'on l'a chargée de trop de missions, qu'elle manque encore de compétences et de rigueur de gestion, que sa gestion des ressources humaines n'arrive pas à s'inscrire dans un cadre juridique sûr, que les procédures de contrôle n'empêchent pas certaines erreurs, incompétences, voire certains dérapages mis en lumière régulièrement par la Cour des Comptes.

La structure donnée au Forem a montré ses limites. L'association des partenaires sociaux à l'élaboration de la politique d'emploi et de formation développée par le Gouvernement à l'intervention du Service public de l'Emploi est essentielle. Il conviendra néanmoins d'interroger le statut de l'Office et de voir quel est le meilleure mode d'implication des partenaires sociaux dans sa gestion.

Le cdH propose de :

*En ce qui concerne le FOREm de manière générale :*

- réformer ses structures et ses modes de gestion en confiant son pilotage stratégique à une structure composée de vrais managers, de représentants des partenaires sociaux et du Gouvernement; revoir la composition du Comité de gestion du Forem pour éviter les situations de juge et partie ;
- éviter les concentrations de pouvoir et les délégations excessives, mettre en place des

procédures claires de décision et de reddition de comptes par les décideurs ;

- renforcer et autonomiser davantage les contrôles internes à l'Office pour garantir la rigueur des procédures et la transparence totale ;
- recentrer le FOREm sur ses métiers de base, soit les missions :
  - de régisseur-ensemblier du paysage de l'insertion socio-professionnelle, de la préqualification et de la qualification à équidistance de tous les opérateurs, publics et privés, d'insertion ;
  - d'accompagnement des demandeurs d'emploi ;
  - de « collecte » la plus large possible des offres d'emploi en dopant cette mission et en arrivant à un objectif de 100 % des offres d'emplois existantes relayées;
  - d'intermédiation entre employeurs et demandeurs d'emploi ;
  - d'information des entreprises ;
  - d'analyse du marché de l'emploi.
- renforcer la compétence des directions régionales du Forem pour qu'elles puissent définir des politiques spécifiques à leur (s) bassin (s) d'emploi et y jouer vraiment, à partir d'une plateforme de concertation territoriale, leur rôle de régisseur-ensemblier, chargé de l'articulation des besoins de l'entreprise avec les gisements de compétences disponibles ou à développer grâce aux politiques de formation (initiale et continuée) ;
- renforcer, au sein de Forem-Conseil, la logique de partenariat visant, au-delà de la conclusion « formelle » de conventions avec des partenaires, la co-construction créative d'actions conjointes entre le FOREm et ses partenaires pour répondre aux besoins socio-économiques du bassin d'emploi concerné ;
- doter le Forem d'un nouveau contrat de gestion plus ciblé encore sur chacun des publics spécifiques,

assorti de mesures plus fines de l'impact des actions et définissant de nouveaux objectifs quantitatifs et qualitatifs pour les actions à entreprendre au bénéfice, d'une part, des demandeurs d'emploi et, d'autre part, des employeurs, tenant compte des nouvelles attentes en matière d'accompagnement ;

- accentuer l'offre de services aux PME pour les aider dans la définition des profils de compétences qui leur sont nécessaires, le recrutement du personnel adéquat et l'implantation de l'e-business ;
- développer la pratique de l'appel d'offres (avec le souci de l'égalité de traitement, de la transparence, de la proportionnalité des conditions et de la reconnaissance mutuelle), pour organiser des partenariats efficaces entre le Service public de l'Emploi et les structures publiques ou privées capables de mettre leurs compétences au service de la concrétisation des politiques de la Région wallonne ; laisser à un comité d'experts indépendants la responsabilité de sélectionner les projets rentrés après un appel à projets ;

*En ce qui concerne les rapports du FOREM avec les autres acteurs de la formation :*

- mettre le régisseur-ensemblier qu'est le Forem à équidistance de tous les opérateurs de formation (et partant le conforter dans sa mission d'accompagnement et d'intermédiation) ;
- renforcer les moyens des Carrefours Emploi Formation (CEFo) pour développer leurs missions de conseil et d'orientation et pour tenir à jour une documentation actualisée sur les offres de formation et d'enseignement ;
- intégrer aux CEFo des représentants de l'enseignement (secondaire et supérieur) de plein exercice ;
- améliorer l'articulation entre conseillers CEFo et conseillers emploi du FOREM ;
- permettre aux CEFo d'assumer des permanences en décentralisation là où le besoin s'en fait sentir ;
- assurer un feed-back vers le Comité subrégional de l'Emploi et de la Formation, vers les opérateurs de formation, d'enseignement et d'insertion sur les

attentes du public et des entreprises en matière d'emploi et de formation ;

*En ce qui concerne FOREM-Formation :*

- réarticuler l'IFAPME dans Forem-Formation et son réseau de centres de compétences ;
- développer la complémentarité et la coopération des Centres de Compétence et des Centres de technologie avancée au niveau des bassins d'emploi où ils sont implantés ;
- développer un maximum de synergies entre FOREM-Formation et Bruxelles-Formation – IFAPME.
- développer les synergies avec les fonds sectoriels et les écoles techniques et professionnelles ;

*En ce qui concerne les cellules de reconversion et l'outplacement :*

- favoriser la requalification, éventuellement transsectorielle, des travailleurs ayant perdu leur emploi ;
- analyser l'ensemble des initiatives prises en Région wallonne pour reclasser les membres du personnel des entreprises en faillite ou en restructuration en vue d'améliorer l'interaction entre cellules de reconversion (assimilées ou non à des cellules pour l'emploi au sens fédéral du terme), plateformes de reconversion instituées au sein des directions régionales du FOREM et entreprises pratiquant l'outplacement.

### 3.3. La formation en alternance et l'IFAPME

La formation en alternance ne progresse pas encore au rythme souhaité. Pour le cdH, l'alternance doit devenir une filière de formation à part entière, et ce, dans tous les registres de qualification.

Le cdH propose de :

- développer l'alternance à tous les niveaux de qualification ; à cette fin travailler sur les représentations sociales de la formation en

alternance avec les opérateurs et les partenaires sociaux ;

- mettre en place d'urgence le nouvel Office francophone de la formation en alternance (OFFA) ;
- organiser avec l'ensemble des acteurs, à l'intervention de l'OFFA une table ronde mobilisatrice débouchant sur une nouvelle stratégie ;
- prendre en compte et coordonner sous l'égide de l'OFFA les initiatives et instruments existants en matière d'alternance au niveau des secteurs professionnels et permettre le développement dans les secteurs d'outils complémentaires ;
- créer au niveau zonal ou sous-régional de lieux de communication et de coordination entre les opérateurs de l'alternance.

### 3.4. EFT (Entreprises de Formation par le Travail)-OISP (Les Organismes d'insertion socioprofessionnelle)

Les EFT et OISP proposent des formations préqualifiantes, voire qualifiantes. La nécessité de donner une priorité absolue à la formation des publics les plus éloignés de l'emploi justifie qu'une attention particulière leur soit accordée.

Le cdH propose de :

- faire l'inventaire des difficultés posées par le nouveau cadre législatif et réglementaire entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2008 : tant du point de vue des publics éligibles et de leur prise en charge que du point de vue administratif ;
- améliorer le fonctionnement du DIISP pour prendre mieux en compte les opportunités et compétences offertes par les EFT-OISP ;
- harmoniser le statut administratif et financier des stagiaires lorsqu'ils bénéficient d'actions concomitantes ou successives menées par des opérateurs différents ;
- améliorer le financement des EFT-OISP et, en particulier, le mécanisme de rémunération des heures de formation (« 10 et 12 € ») ;

- élargir l'accès des formations aux demandeurs d'asile ;
- doubler l'indemnité d'1 €/heure de formation versée aux demandeurs d'emploi en formation.

### 3.5 Les aides publiques à la formation

La Région wallonne a mis en place deux formes d'aide à la formation des travailleurs en entreprise : les dispositifs « crédit-adaptation » et « chèque-formation » (avec la déclinaison particulière du chèque-langues). Il est indispensable que ces dispositifs atteignent leur but, à savoir toucher les travailleurs les moins qualifiés.

Le cdH propose de :

- simplifier et mieux coordonner les aides à la formation (chèques-formation, chèques-langues, crédits adaptation...); évaluer les résultats effectifs de ces dispositifs et les effets d'aubaine ; corriger les dispositifs si nécessaire ;
- octroyer prioritairement les chèques-formation aux personnes peu formées, fragilisées et éloignées de l'emploi qui souhaitent se (re)qualifier ;
- confier prioritairement à l'Administration la gestion des aides à la formation pour alléger les tâches du FOREm et le recentrer sur ses missions de base.

### 3.6 Les outils de l'emploi

Les entreprises bénéficient de diverses aides fédérales et régionales pour favoriser l'engagement de personnel supplémentaire. Les Régions ont également développé des instruments d'aide à la résorption du chômage et à la mise à l'emploi de personnes peu qualifiées.

Le dispositif APE vise la remise au travail de chômeurs et, particulièrement, de chômeurs peu qualifiés. Il favorise aussi la reconnaissance, par un subventionnement adéquat, de la valeur ajoutée pour la société des missions assumées par les ASBL, les pouvoirs locaux, l'enseignement et même les entreprises. Ce dispositif peut encore être amélioré et simplifié.

Le dispositif intégré d'insertion socio-professionnelle (DIISP), pour sa part, entend coordonner, au bénéfice des demandeurs d'emploi, les actions menées par les nombreux acteurs de l'insertion et de la formation. Le FOREM, comme régisseur-ensemblier est au cœur du dispositif. Toutefois, la coordination est difficile, il existe entre les initiatives prises par les acteurs des zones de recouvrement, voire des zones d'ombre. Les acteurs n'ont pas toujours le sentiment que les compétences qu'ils ont acquises sont assez valorisées dans le cadre du dispositif.

Le cdH propose de :

*En ce qui concerne le dispositif APE (Aide à la Promotion de l'Emploi)*

- évaluer les effets du décret APE et réaffirmer la double portée du dispositif APE : remettre à l'emploi et subventionner des services dont la société a besoin mais que les pouvoirs locaux et le monde associatif ne pourraient pas rendre si elles ne recevaient pas des aides à l'emploi ;
- garantir la transparence dans le processus d'octroi des subventions APE en publiant annuellement le cadastre des postes APE ;
- multiplier le nombre des APE-Jeunes et diversifier les services auxquels ils peuvent être consacrés ;
- simplifier les obligations comptables des petites ASBL bénéficiaires de points APE en les calquant sur ce que prévoit la loi de 1921 sur les ASBL ;
- introduire dans le décret un mécanisme souple de compensation ou de réallocation interne des points entre travailleurs d'une même association et trouver le moyen de quitter le mode actuel de gestion des subventions APE, fortement individualisée, liée à la situation historique de la création du poste ;
- étendre au monde associatif la possibilité d'octroi de points complémentaires ;
- élargir aux A.S.B.L. soutenant l'enseignement la possibilité de bénéficier de points APE ;
- pérenniser les structures et emplois ouverts grâce à l'appui du Plan Marshall (aide à l'enfance, aux personnes dépendantes, environnement...)

- simplifier et rendre plus opérationnelles les catégories de demandeurs d'emploi prévues par le décret ;
- appliquer pour l'octroi des points d'une année déterminée, dans le secteur des pouvoirs locaux, un coefficient de pondération du nombre de points calculé selon les critères décrets, coefficient déterminé en fonction du taux d'utilisation par chaque attributaire des points de l'année précédente ;
- transférer du Forem vers l'administration la gestion des APE.

*En ce qui concerne le DIISP : (Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle)*

- confier à un consultant externe indépendant une nouvelle évaluation du fonctionnement du DIISP, de l'interaction, des concurrences ou des doubles emplois entre acteurs du DIISP (EFT-OISP, MIRE, FOREM, IFAPME, CPAS, Régies de Quartier, Centres de compétences, Centres de validation des compétences, promotion sociale... voire CEFA, Maisons de l'emploi et autres Agences de développement local) ; vérifier à cette occasion la pertinence du maintien du dispositif et faire des recommandations en matière de structures, de fonction propre des divers opérateurs, de procédures et d'efficacité en veillant à mieux cibler l'action des opérateurs avec comme critères l'efficacité de la prise en charge globale des personnes et de l'insertion dans un emploi de qualité ;
- analyser la possibilité et l'intérêt de rendre obligatoire pour d'autres catégories de demandeurs d'emploi que les moins de 25 ans la signature d'un contrat crédit-insertion dans le cadre du DIISP ;
- vérifier, en matière de « jobcoaching », la cohérence des actions menées par le FOREM, les MIRE, les EFT-OISP.

#### 4) 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 wifi 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 en ligne ;
- 
- 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...

## 5) 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)<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET).

## 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.

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

- à 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 ;
- d'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 sous-région ;
- de 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 ;
- d'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) ;
- d'optimiser la procédure de transmission de données entre les services régionaux de l'emploi et l'Onem ;
- d'analyser le parcours des personnes exclues du chômage et l'impact des transferts vers les CPAS ;
- de 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

- de signer obligatoirement une Convention d'accompagnement ou un Contrat crédit insertion (CCI) dans la semaine de leur inscription comme demandeur d'emploi ;
  - d'encourager des accords sectoriels permettant au FOREm 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
    - d'accélérer la prise en charge des demandeurs d'emploi de 25 ans et plus en vue de réduire à 6 mois après leur inscription comme demandeur d'emploi, le délai dans lequel est conclu entre le travailleur et son conseiller emploi, représentant le FOREm, une convention d'accompagnement ;
    - de faire bénéficier d'un accompagnement approprié les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi ; développer à leur bénéfice des actions de « coaching » ; si nécessaire prolonger leur CCI au-delà du terme de deux ans prévu actuellement par le décret DIISP ;
  - de dynamiser l'action du FOREm :
    - de revoir le Contrat de gestion du FOREm pour y intégrer ces nouvelles orientations pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi ;
    - de renforcer les accompagnants et d'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 ;
    - de 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 ;
- de donner aux conseillers emploi du FOREm 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 ;
  - d'intensifier l'envoi aux demandeurs d'emploi d'offres dans la Région ou hors Région par les nouveaux moyens de communication (SMS, mail, renvoi aux sites WEB...) ;
  - de revoir le nombre des conseillers emploi pour atteindre ces objectifs, d'amplifier leur formation, autant que possible, par réallocation interne au sein du budget du FOREm ;
  - de prévoir la diffusion par SMS des offres d'emploi recueillies par le FOREm.

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

Entre 2004 et 2008, le taux d'emploi et le taux de chômage en Wallonie se sont améliorés. Le taux de chômage est même passé sous la barre des 10 % depuis 2007. Ces taux restent cependant inférieurs à ceux des autres Régions et à la moyenne européenne.

Nous sommes encore en deçà des objectifs visés par l'Union Européenne pour 2010 dans le cadre de la

stratégie de Lisbonne, tout particulièrement en ce qui concerne l'emploi des femmes, des jeunes, et des seniors (taux d'emploi de 70 % pour les 15-64 ans, de 60 % pour les femmes, de 50 % pour les 55-64 ans), ainsi que pour les personnes issues de l'immigration. Les politiques spécifiques à destination de ces groupes 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, personnes d'origine étrangère ;
- stimuler l'intérêt des entreprises pour l'embauche de personnes appartenant aux catégories les moins représentées dans l'emploi par la constitution à l'intervention du Conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW) d'une boîte à outils, destinée aux entreprises et reprenant les pratiques les plus innovantes des entreprises visant à mettre à l'emploi des personnes éloignées de l'emploi 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 CESRW 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, multisalarariat et travail à temps partagé, télé-travail...).

## 1) Favoriser l'emploi des jeunes

En décembre 2008, on dénombrait 54.558 demandeurs d'emploi inoccupés de moins de 25 ans. Or, 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 entreprise 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 ;
- imposer à tous les jeunes demandeurs d'emploi la signature d'un contrat crédit insertion (DIISP) ou d'une convention d'accompagnement ;
- encourager des accords sectoriels permettant au FOREM 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 ;

- développer le dispositif APE-JEUNES pour rendre de nouveaux services sociaux, éducatifs, techniques, administratifs, etc., sur base de projets élaborés, voire co-financés, par la Communauté française, les collectivités locales, les CPAS, la police de proximité, le monde associatif (cf. le programme français Nouveaux services-Emplois Jeunes) ;
- 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 ;
- créer à partir des CSEF et du FOREm une plateforme de contacts structurés et récurrents entre partenaires sociaux, opérateurs de formation, enseignement qualifiant de plein exercice et de promotion sociale, Hautes Ecoles pour contribuer à articuler mieux l'offre d'enseignement avec les besoins des entreprises de la région ;
- 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 ;

- demander au FOREm de réaliser, pour les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus et pour les travailleurs arrivant dans la seconde partie de leur carrière qui le demandent, un « bilan d'étape » professionnel pour les aider à construire une nouvelle insertion dans l'entreprise ou à développer un nouveau projet professionnel qui ait du sens pour eux et pour l'entreprise qui les emploie.

### 3) Supprimer les discriminations envers les femmes

En décembre 2008, 125.128 femmes étaient demandeuses d'emploi inoccupées. Ce chiffre considérable s'explique notamment par les grandes difficultés qu'éprouvent trop de femmes à retourner à l'emploi après des interruptions volontaires ou involontaires. C'est particulièrement le cas des femmes seules chefs d'une famille monoparentale.

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 :

- élaborer en Wallonie à l'instar de la Flandre une politique de diversité et généraliser les – chartes de la diversité auprès des entreprises ;
- 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 sa politique de recrutement et de promotion interne ;
- porter une attention spécifique aux étrangers ou aux Belges d'origine étrangère hautement qualifiés ;
- mettre en œuvre un 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 ;
- 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 ;

- renforcer le dispositif des labels de diversité. 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 ;
- implémenter des incitants fiscaux en faveur des entreprises qui engagent des demandeurs d'emplois issus de quartiers très touchés par le sous-emploi ;
- encourager l'usage de Curriculum Vitae (CV) anonyme et le rendre obligatoire dans la fonction publique afin d'éviter qu'un premier écrémage s'opère par les directions de ressources humaines sur la seule base du nom et du prénom ;
- élargir, comme l'a fait la Région de Bruxelles-Capitale, les conditions de nationalité pour l'accès à la fonction publique régionale aux étrangers hors Union Européenne ;
- 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-pompier, 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 d'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.

Sur le plan fédéral, la ministre de l'Emploi 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 11 h 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.

La Région wallonne poursuivra également les efforts entrepris afin de soutenir la mobilité des demandeurs d'emploi, via l'amplification du financement des lignes interrégionales de transport en commun. 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 :

- valoriser les primes de mobilité ;

- renforcer l'accord de coopération avec la Région flamande ;
- organiser des cours de langues intensifs ;
- multiplier les transports 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 situées dans une autre Région dans la mesure où le transport en commun est organisé et l'apprentissage de la langue.

---

### **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 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) 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 ;
  - de 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 24 h et au capital réduit ;
- instituer un « Conseil francophone de l'esprit d'entreprise » qui sera chargée 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 ;
- faire de l'Agence de Stimulation Economique (ASE) l'organisme unique responsable de l'animation économique et de la coordination de celle-ci en Wallonie (voir infra) et évaluer et de poursuivre l'action de l'Agence de stimulation économique visant à promouvoir auprès des étudiants l'esprit d'entreprendre ;

- 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, confier à l'ASE une mission de stimulation de l'esprit d'entreprendre chez les femmes, via des rencontres avec des femmes entrepreneurs ;
- simplifier et réorganiser l'entièreté du système wallon d'aides et de primes de même que ses critères d'accès, en compensant l'augmentation des primes les plus efficaces par la réduction des autres aides aux entreprises ; dans ce cadre, la prime à l'emploi pour les 1ers et 2èmes emplois dans les PME devrait être doublée ;
- 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 télémédecine 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.

## 2) Renforcer et rationaliser les outils économiques et financiers pour dynamiser l'initiative

Pour organiser une relance par l'initiative, il importe 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 :

- évaluer le fonctionnement et les champs d'action des opérateurs dont dispose la Région wallonne au service de sa politique économique et des entreprises : les invests, les intercommunales de développement économique, la Sowalfin<sup>3</sup>, la SRIW<sup>4</sup> et la Sogepa<sup>5</sup>, de procéder à une réforme profonde de leurs organes de gestion, de leur financement et de leurs liens comptables et budgétaires avec la Région afin d'obtenir une véritable transparence financière et organisationnelle ;
- restructurer l'arborescence confuse de sociétés qu'est devenue, au fil du temps, la SRIW. Celle-ci doit ainsi redevenir un « bras armé » économique de la Région wallonne, avant d'être un opérateur financier quasi-autonome ;
- intégrer pleinement la nouvelle « Caisse d'investissement de Wallonie » (CIW) chargée de

<sup>3</sup> Société wallonne de financement et de garantie des PME

<sup>4</sup> Société régionale d'investissement de Wallonie

<sup>5</sup> Société wallonne de gestion et de participation

recueillir de l'épargne wallonne et l'investir dans le redéploiement de l'économie wallonne, aux outils existants (SRIW, Sowalfin, Sogepa) ; de faire en sorte qu'il ne s'agisse pas simplement d'une structure supplémentaire mais bien d'un outil répondant aux besoins qui ont été clairement identifiés ; enfin, de mettre les moyens ainsi obtenus au service de l'économie wallonne et de ses secteurs d'avenir, pour obtenir une efficacité maximale et un effet multiplicateur du Plan Marshall et de son « successeur », le Plan de relance ;

- réfléchir à l'avenir des participations de la Région wallonne dans certaines entreprises ;
- créer une cellule de veille économique commune à l'ensemble des outils et opérateurs économiques wallons ;
- mettre en place un monitoring des Invests et d'assurer de manière structurelle, transparente et à long terme leur financement (arrêter les subventionnements « au coup par coup ») ;
- renforcer la collaboration entre les opérateurs économiques ;
- faire de l'Agence de Stimulation Economique (ASE) l'organisme unique responsable de l'animation économique et de la coordination de celle-ci en Wallonie. En faire dès lors « l'équivalent » du « Scottish Enterprise » écossais, soit une structure indépendante, publique-privée, disposant d'une gestion managériale, souple et puissante, bien identifiée par l'ensemble des acteurs concernés de même que par le « grand public ». Cette agence renforcée se doit alors d'avoir une vision à long terme de ses missions et être la seule responsable de l'attribution de subsides aux multiples opérateurs de l'animation économique qu'elle a comme objectif de rationaliser. Il est indispensable d'arriver réellement aux objectifs de rationalisation des opérateurs économiques prévus ;
- dans le cadre de cette ASE renforcée, faire des « Maisons de l'emploi » actuelles des « Maisons de l'emploi et de l'initiative » qui regrouperaient en une seule structure clairement définie auprès du grand public l'ensemble des acteurs locaux du

développement économique et de l'insertion socio-professionnelle (agences de développement local, intercommunales de développement économique, chambres de commerce, agences locales pour l'emploi, agences-conseil en économie sociale, entreprises de formation par le travail et organismes d'insertion socio-professionnels, maisons de l'entreprise...) et les intégrer étroitement dans le nouveau paysage rationalisé des institutions actives en matière d'emploi;

### 3) 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. Dans cette logique, la mise en œuvre des Zones d'Activités Economiques constitue un instrument incontournable pour concrétiser cette démarche de manière efficace. Leur mise en œuvre est indispensable dans le cadre d'une politique de soutien aux entreprises, de développement du tissu socio-économique de la Région wallonne, de création de richesse, avec en filigrane, un impact positif direct sur l'emploi.

Le cdH propose de :

- poursuivre les investissements dans les travaux d'accessibilité aux Zones d'Activités Economiques (ZAE) ;
- poursuivre les procédures de simplification visant l'acquisition des terrains à destination de l'activité économique ;
- à l'instar de ce qui est déjà fait en Région wallonne, combattre le syndrome Nimby via, lors de l'implantation d'une ZAE, des compensations planologiques, ou alternatives, et favoriser l'implantation des ZAE dans des friches industrielles ou zones déjà urbanisables ; dans ce cadre, poursuivre l'assainissement des sites à réaménager en vue de leur équipement à vocation économique ;
- poursuivre les investissements liés à l'équipement des 5000 ha nouvellement mis à disposition des entreprises ;
- intensifier la politique d'accès multimodal aux ZAE, et d'accessibilité des ZAE par des transports en commun (ex : navettes gares – ZAE, aubettes, mobilité douce) ;
- 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 ;
- poursuivre les investissements en faveur des infrastructures d'accueil de la petite enfance dans les ZAE ;
- équiper en priorité les zones déjà destinées à l'urbanisation, les sites à réaménager, et les friches industrielles, et ce, dans une perspective de développement durable ;
- amplifier les 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 renouvelable, cogénération, pose de panneaux photovoltaïques sur infrastructures...), et pour cela, de favoriser l'association entre les opérateurs économiques, les communes et les entreprises.

## B. Renforcer les pôles de compétitivité existants

Afin de renforcer la compétitivité régionale dans des secteurs pour lesquels elle dispose déjà d'un potentiel, la Région wallonne a décidé de développer une politique de Pôles de compétitivité, en déterminant 5 domaines clés où les efforts ont été concentrés.

Le succès rencontré en termes de retombées économiques témoigne de la nécessité de poursuivre et intensifier ces politiques.

Le cdH propose de :

- renforcer l'ensemble des 5 pôles de compétitivité originaux qui sont un succès incontestable du Plan Marshall et un des meilleurs atouts économiques régionaux. Ceux-ci regroupent -dans une démarche de partenariat - des entreprises, des centres de formation, des unités de recherche, afin de concentrer les moyens et les énergies sur les secteurs d'activité où la Région wallonne est (ou peut) devenir leader au niveau européen ou mondial [sciences du vivant (BioWin); agroalimentaire (Wagralim); ingénierie mécanique (Mecatech); transport et logistique (Logistics in Wallonia); aérospatial et aéronautique (Skywin)] ;
- envisager l'étendue d'un pôle complémentaire dédié au pôle environnemental ;
- accentuer l'impact positif des pôles en renforçant la recherche, l'innovation et la formation dans les secteurs des pôles de compétitivité ;
- étendre les pôles de compétitivité wallons à la région bruxelloise et renforcer les synergies développées avec la Région bruxelloise, à tous les stades de la recherche et de sa valorisation industrielle ;
- soutenir l'émergence de réseaux d'entreprises dans les secteurs des pôles ;
- favoriser les partenariats entre d'une part, les universités et grandes entreprises, et d'autre part, les PME ;
- se concentrer sur les projets prometteurs en termes de retombées sur les PME ;
- accélérer le mécanisme de conventionnement des entreprises candidates, et surtout des PME, ou poursuivant l'introduction de délais de rigueur tant pour l'administration que les entreprises, et en augmentant les ressources humaines pour le traitement des dossiers ;
- clarifier le mode de partage des résultats et des problèmes de propriété intellectuelle et ainsi lever les obstacles à la commercialisation des retombées des travaux entrepris.

### **C. Créer une « alliance emploi - 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.

Nous proposons, sur la base des éléments présentés dans l'introduction, de concrétiser dès le début de la législature, idéalement dans le cadre d'un plan national fédérant toutes les énergies de tous les niveaux de pouvoir, à défaut au niveau de la Région wallonne en lien avec la Région bruxelloise un « le plan pour une alliance de l'emploi et de l'environnement ».

Les secteurs des économies d'énergie, de l'épuration des eaux, de l'assainissement des sols, constituent des viviers de création d'emplois durables et non délocalisables.

En effet, la consommation énergétique dédiée au chauffage domestique dans le secteur du logement représente environ 16 % des émissions de gaz à effet de serre. Le chauffage des

bâtiments en général représente 21, 8 %.

Par ailleurs, le secteur des logements a un coefficient multiplicateur important, ce qui signifie qu'une légère modification de la demande dans le secteur des logements peut avoir un impact important sur le développement économique et les emplois. La construction qui s'approvisionne essentiellement sur le marché belge contribue fortement au PIB (6,75% PIB pour la construction, 18 % PIB pour la construction, les fabricants et commerçants en matériaux de construction).

Le secteur de la construction procure par ailleurs 7,3 % de l'emploi privé en Belgique. On devine, dès lors, le formidable potentiel de gisement d'emplois possible.

Un plan ambitieux d'économies 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. Avant nous, l'Allemagne a lancé tant en 2001 qu'en 2005 son alliance pour l'emploi et l'environnement avec des investissements massifs et des objectifs ambitieux : assainir chaque année 5 pc des bâtiments construits avant 1978.

Le gouvernement écossais et d'autres pays européens ont également lancé un plan d'investissement important dans les emplois durables.

Par ailleurs, si les emplois durables sont souvent cantonnés aux secteurs énergétiques et liés à la production de matières premières, au recyclage et à la construction, nous sommes, à l'instar de l'OIT, convaincus qu'« une conception plus large des 'emplois durables' peut inclure tous les

nouveaux emplois dans un secteur dont l'empreinte environnementale est inférieure à la moyenne, qui contribue à l'amélioration des performances globales, même si ce n'est que d'une façon marginale. (...) Plutôt que de remplacer les emplois existants par des emplois durables complètement différents, c'est le contenu des emplois, la façon dont on travaille et les aptitudes des travailleurs qui vont devoir changer » (OIT, les défis mondiaux du développement durable). Nous ne pouvons pas rater la révolution environnementale, ni en termes d'obligations de mesures radicales, ni en termes d'investissements pour l'emploi.

Le cdH propose de :

- créer une alliance emploi – environnement. Celle-ci développera une série de 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, etc. ;
- mettre sur pied dès le début de la législature une table ronde « Climat et emplois » composés 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.

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 Wallonie, 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, dans le Plan Marshall et, plus encore, dans le premier plan de relance « anti-crise »

initié dès décembre 2008 par la Région wallonne (et qui est lui-même déjà basé sur le développement durable et sur des mesures en faveur de l'environnement, de l'énergie et des transports) ;

- 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.
- 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 »);
- poursuivre et étendre le mécanisme du tiers investisseur initié en Région wallonne et l'adapter aux ménages aux plus bas revenus. Le mécanisme du tiers investisseur vise à aider les entreprises spécialisées, qui préfinancent les travaux d'isolation des maisons et sont remboursées via les économies d'énergie que ceux-ci permettent de réaliser. Le particulier n'a aucun prêt à rembourser et les primes régionales liées aux travaux d'économie d'énergie peuvent être cédées au tiers investisseur ;
- poursuivre la politique d'investissements massifs en matière de dépollution des sols, d'épuration des eaux et de distribution de l'eau et développer des missions économiques mettant en évidence le know-how acquis par nos entreprises wallonnes dans ces secteurs d'activités.

## **D. Investir dans la recherche et l'innovation**

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.

Depuis 2006, la RDI est déjà au cœur de la politique économique de la Région wallonne à travers le Plan d'Actions prioritaires pour l'Avenir wallon qui lui a consacré 355 millions d'euros. La recherche fondamentale a également bénéficié d'un refinancement substantiel de la part de la Communauté française.

Cette politique s'inscrit dans la stratégie de Lisbonne et l'objectif de Barcelone. Ce dernier invitait les Etats membres à porter leurs dépenses de RDI à 3% de leur PIB, dont 2% à charge du secteur public et 1% à charge du secteur privé. Selon les dernières données publiées par le Bureau du Plan, les crédits budgétaires publics de R&D en Wallonie sont passés de 0,57% du PIB en 2004 à 0,66% en 2007. Ces résultats tiennent compte des budgets dédiés à la recherche par la Région wallonne, la Communauté française et l'Etat fédéral sur le territoire wallon. Depuis, la Région wallonne et la Communauté française ont poursuivi leurs efforts et ne doivent plus être éloignées de l'objectif de Barcelone. Durant cette législature, les budgets dédiés à la recherche en Région wallonne et en

Communauté française ont globalement progressé de 63%.

### 1) Renforcer la recherche fondamentale en l'augmentant de 50 pc sur la législature

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 orienté 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.

### 2) Poursuivre les efforts entrepris en recherche appliquée dans le cadre du plan Marshall et

## augmenter la recherche de 100 % sur la législature

La recherche est au cœur de la politique économique de la Région wallonne.

Le Plan d'Actions prioritaires pour l'Avenir wallon prévoyait initialement de lui consacrer 270 millions d'euros. Cette enveloppe a été portée à 355 millions d'euros. Ces moyens dopent la recherche et l'innovation en lien avec l'entreprise via des financements accrus en faveur de la recherche de base (via le Fonds pour formation à la recherche dans l'industrie et l'agriculture), de programmes d'excellence, des programmes mobilisateurs, le renforcement de la politique aux spin-offs/spin-outs, la rationalisation des opérateurs de stimulation technologique, sans oublier les pôles de compétitivité qui bénéficient de 190 millions d'euros.

Durant cette législature, les budgets alloués à la recherche appliquée en Région wallonne ont progressé de 126 %, passant de 135 à 310 millions d'euros. Les efforts entrepris doivent être poursuivis et intensifiés. Plusieurs axes seront développés dans cette perspective.

Le cdH propose de :

- intensifier les collaborations entre le secteur public et le monde de l'entreprise, en particulier les PME, ainsi qu'avec les universités, les hautes écoles, les centres de recherche et l'ensemble du secteur de la R&D (tout particulièrement afin d'intensifier l'alliance entre le développement économique et le développement durable) ;
- 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 plus de 700 millions d'euros ;
- définir, en tout début de législature, les objectifs stratégiques et les axes prioritaires pour la politique de soutien à la recherche et au développement ;
- mettre en place des départements de recherche transversaux qui seraient en mesure de lancer de projets de grande envergure et d'accroître la capacité d'innovation des Régions ;
- développer des partenariats d'innovation technologique dans le cadre des pôles de compétitivité ;
- poursuivre les programmes d'excellence qui permettent la création de nouvelles activités industrielles et le développement d'équipes expérimentées dans des domaines porteurs d'une haute valeur ajoutée et dont le potentiel de transfert technologique est élevé ;
- pérenniser le refinancement du FRIA. Dans le cadre du Plan Marshall, la Région wallonne a financé l'accroissement du nombre de boursiers FRIA, passé de 480 à 600. Ce financement complémentaire doit devenir une rubrique budgétaire du programme ordinaire ;
- lancer, en fonction de l'évolution économique, des programmes de recherche dans des domaines nouveaux, ou peu fréquentés par les chercheurs, afin de générer à terme de nouvelles activités ;
- simplifier les démarches administratives dans le cadre de la création de Spin-off ;
- intensifier les partenariats public-privé en définissant un budget annuel réservé aux partenariats public-privé, en maintenant un appel à projets ouvert, en assurant une évaluation par des experts scientifiques et économiques pour l'évaluation et en prévoyant une procédure claire d'introduction de dossier ;
- accroître la structuration des centres de recherche agréés en se basant sur :
  - l'utilisation d'une dénomination commune et la création d'une cellule de coordination reprenant tous les centres en vue

d'améliorer leur visibilité auprès des entreprises et au niveau international ;

- la création de plateformes thématiques en vue de coordonner les activités de recherche et la gestion des équipements remarquables ;
  - la mise en place d'un mécanisme d'intégration progressive pour certains centres pour résoudre le problème de la santé financière de certains centres.
- intensifier l'aide à la recherche au sein des Hautes Ecoles. Ces activités de recherche, proches du développement expérimental, sont très appréciées par les entreprises, et plus particulièrement les PME non hautement technologiques. Des initiatives sont également prises pour mettre en place une collaboration entre les HE et les centres de recherche agréés. La recherche effectuée au sein des HE permet également de maintenir la formation de nos ingénieurs industriels à un excellent niveau (les innovations technologiques intégrées dans la formation, adaptation des cours aux besoins du monde industriel, etc.) ;
  - 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 de Bruxelles-capitale afin d'assurer une coordination entre les organismes de financement des politiques de valorisation des résultats de la recherche, 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<sup>ème</sup> 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.

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 ;
- 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.

## **E. Promouvoir les nouvelles technologies**

Les Technologies de l'information et de la communication (TIC) ne sont pas encore disponibles partout. La fracture numérique est toujours présente et tend à se complexifier. Ces technologies restent difficiles à aborder, car fondamentalement issues de la convergence de domaines eux-mêmes très complexes : l'informatique, les réseaux et, plus récemment, le multimédia.

Un effort important doit donc être réalisé pour promouvoir les TIC en s'appuyant sur l'action et l'expertise des acteurs existants : l'Agence wallonne des télécommunications, Easi-Wal et les centres de compétences (Technofutur TIC, Technifutur, Technocité et Technobel).

### **1) Assurer le développement numérique du territoire**

Le concept des autoroutes de l'information semble aujourd'hui une évidence. Avec un taux de pénétration du haut débit (ADSL et câble) proche des 100%, la tentation est effectivement grande de penser que la Région wallonne dispose d'une infrastructure de télécommunications parfaitement adaptée aux exigences de la société de l'information. Ce n'est malheureusement pas aussi simple. La position historique de Belgacom dans notre pays influence toujours très largement l'offre du secteur, d'autant plus que la fusion des câblos-distributeur au sein de VOO s'est faite à reculons et de manière très tardive.

Ce constat rend plus que jamais nécessaire la mise en œuvre d'une véritable stratégie d'aménagement numérique du territoire.

En clair, il faut tendre vers le FTTH (Fiber To The Home) et/ou le FTB (Fiber To The Building). Le très haut débit fixe et mobile constitue un véritable enjeu de société notamment en ce qui concerne les services à la personne et l'émergence d'un nouveau modèle de croissance durable. Ainsi, les TIC peuvent utilement contribuer à la réduction significative des émissions de CO<sub>2</sub>, à la résolution de problèmes de mobilité, ou encore à la gestion des besoins en matière de santé et d'accompagnement des personnes âgées ou handicapées.

Le cdH propose de :

- prendre des mesures radicales d'équipement à très haut débit via une task-force réunissant secteurs public et privé en vue de lancer des projets pilotes d'équipement ;
- utiliser les modèles existants au sein de l'AWT, comme le M-Forum de la mobilité professionnelle, pour faciliter l'émergence de plateformes de projets technologiques ;
- créer une véritable dynamique autour de l'aménagement numérique du territoire via l'adoption de mesures simples et budgétairement neutres pour favoriser le développement de services innovants (par exemple, intégrer l'obligation de connectivité dans les permis d'urbanisme privés et publics) ;
- encourager le télétravail via la création de télécentres et de politiques d'accompagnement spécifiques ;
- identifier les bonnes pratiques des administrations publiques en matière de Green-IT et les valoriser. Il faut également développer des audits énergétiques TIC. L'AWT peut jouer le rôle pilote en la matière.

## 2) Développer la compétitivité numérique des entreprises

La progression des usages TIC avancés, et singulièrement l'e-business, reste trop lente dans nos entreprises. Cette lenteur est imputable à plusieurs facteurs :

- le manque de moyens financiers et humains pour tirer profit pleinement des TIC ;
- l'offre TIC pas toujours adaptée ;
- le manque d'éducation numérique.

Le cdH propose de :

- rationaliser les dispositifs d'aides e-business en faisant de l'AWT un guichet unique pour le traitement administratif des demandes d'aides. Capitaliser sur le réseau d'experts Rentic à développer ;
- élargir les aides e-business à des aides aux usages avancés des TIC ;
- mutualiser la veille technologique au service des entreprises (identification des marchés émergents) ;
- développer la diffusion des bonnes pratiques par des actions sectorielles et des partenariats public/privé qui ont démontré leur efficacité, par exemple avec le secteur de la construction ;
- envisager des financements spécifiques "tremplin TIC" pour les plus jeunes et petites entreprises afin de leur donner accès aux outils TIC les plus récents.

## 3) Soutenir et animer le secteur TIC

En raison de leur implication transversale dans l'ensemble des activités économiques et sociales, les TIC doivent recevoir une attention spécifique.

Le cdH propose de :

- favoriser la structuration et la visibilité de la "filière TIC" en partant de la base de données Vigie de l'AWT. Cela passe également par une redéfinition du positionnement du Cluster TIC ;
- profiter de l'implantation des locomotives de l'innovation numérique que sont Microsoft et Google pour stimuler l'écosystème des PME du secteur TIC ;
- encourager la création de jeunes entreprises très innovantes via un essaimage et la création de fonds de financement autour de l'industrie du logiciel et de l'Internet ;
- poursuivre le développement de la filière "multimédia", notamment via le cluster Twist et des programmes tels que Promimage dont le rôle est précisément d'encourager l'utilisation innovante des TIC dans le multimédia.

#### 4) Bâtir une stratégie d'éducation numérique et de lutte contre la fracture numérique

Le débat sur le bien-fondé de la société de l'information numérique est dépassé et a pour conséquence majeure de ralentir son adoption dans de bonnes conditions. Les effets négatifs de la société de l'information dénoncés par certains apparaissent essentiellement lorsque celle-ci est subie plutôt qu'anticipée. L'exemple des pays nordiques en est l'illustration évidente. En investissant de manière structurelle sur leur potentiel de développement, ils ont fait des TIC un véritable pôle de croissance et de bien-être.

La Région wallonne souffre aujourd'hui d'un déficit d'éducation numérique, notamment à deux niveaux assez préoccupants : l'école et les pouvoirs publics.

Enfin, une attention particulière doit être apportée à la fracture numérique en tant que telle. Si elle a déjà largement reculé en Région wallonne, les derniers chiffres disponibles

montrent globalement qu'un tiers des Wallons n'utilisent pas l'ordinateur et Internet. Cette fracture numérique de "premier niveau" se conjugue de plus avec une fracture de "second niveau" relatif à l'intensité des usages TIC.

Le cdH propose de :

- refonder le programme cyber-écoles et l'enrichir de projets pilotes innovants, par exemple les cartables électroniques ou les espaces numériques à disposition du monde de l'enseignement ;
- veiller à la connectivité à très haut débit des écoles et lieux de formation ;
- former et sensibiliser les enseignants et les opérateurs de formation aux TIC ;
- capitaliser sur l'e-learning et la coupole e-learning ;
- développer des partenariats public-privé pour favoriser l'emploi TIC (par exemple entre le Forem et des sites de recrutement spécialisés) ;
- préparer l'arrivée des "digital natives" dans la vie active via la création d'un référentiel des métiers du numérique interopérable avec les projets européens (e-Skills et e-Careers), en partant du modèle du guide des métiers du multimédia de l'AWT ;
- poursuivre le programme PMTIC (Plan Mobilisateur pour les TICS) et élargissement aux aînés ;
- pérenniser le réseau des EPN (Espace Public Numérique) et poursuite de son extension ;
- identifier et encourager le développement d'initiatives privées et associatives permettant le développement de "web schools" ;
- développer des formules sociales d'abonnement à Internet en coordination avec le fédéral ;
- faciliter la mise à disposition d'ordinateurs bon marché ou requalifiés ;

- informer les non-usagers et diffuser des outils spécifiques pour l'apprentissage des TIC, notamment les supports tels que le DVD hybride le d'AWT et Easi-Wal.

## 5) Poursuivre la politique d'e-gouvernement et de services publics numériques

La Région wallonne s'est résolument engagée sur la voie de l'e-gouvernement et de la simplification administrative. Cet engagement a permis de nombreuses réalisations concrètes, mais cette politique volontariste se heurte aujourd'hui à l'administration elle-même dont les procédures et le back-office informatique constituent ensemble un obstacle majeur.

Les communes constituent également un lieu privilégié pour les politiques d'e-gouvernement. Par sa proximité, ce niveau de pouvoir offre une opportunité de développement des usages numériques des citoyens et, ce faisant, participe activement à la lutte contre la fracture numérique.

Le cdH propose de :

- poursuivre et pérenniser les missions d'Easi-Wal ;
- poursuivre les politiques de soutien aux communes (sites Web, applications métiers, etc.) ;
- renforcer la culture numérique des acteurs publics (du politique à l'administration) ;
- veiller à l'équipement réseau et informatique des pouvoirs publics wallons ;
- préparer dès aujourd'hui une série de mesures concrètes de la Région wallonne en faveur des TIC dans la perspective de la future présidence belge de l'Union européenne en 2010.

## F. 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.

Le cdH propose de :

- renforcer le maribel social :
  - 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 :
  - 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 17 h 30 (Communauté française) ou 18 h (Communauté flamande). Il s'agirait ici d'une offre d'accompagnement des enfants après 17 h (ou 18 h – à voir avec les Communautés). Cet accompagnement des enfants se ferait au domicile des parents. Après près de 10 h 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.
- renforcer et pérenniser les titres services et les initiatives équivalentes en région wallonne (ides) ; 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 ,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.

## 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 ».

Afin de développer ce secteur, le cdH propose de :

- charger le Conseil wallon de l'Économie sociale (CWES) 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.
- 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) ;
  - 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.

## **G. Développer durablement nos aéroports**

Les aéroports de Liège et de Charleroi doivent continuer à jouer le rôle de moteurs de développement de l'activité économique en Région wallonne. En effet, les emplois directs cumulés sur les deux aéroports étaient, lors du dernier recensement (soit en 2006), de l'ordre de 7000. De plus, leur expansion attire les investisseurs et permet de dire que la Région est, dans ce domaine, dans un véritable processus de relance, conformément aux axes prioritaires définis dans le plan Marshall.

Au cours de la précédente législature, le secteur aéroportuaire a été mis dans des conditions favorables à un développement durable de ses activités, génératrices de valeur économique et d'emploi, dans le respect des populations riveraines. Il convient de pérenniser ce développement durable.

Le cdH propose de :

*En matière de développement économique :*

- mettre en œuvre des options prises par le Gouvernement wallon pendant la législature 2004-2009, en faveur du transport multimodal : gare ferroviaire à Gosselies et gare TGV-fret à Bierset ;
- maintenir des subventions accordées en vue de la réalisation des missions de service public dans des limites acceptables pour le développement aéroportuaire, dans un secteur qui devient rentable, et recherche de partenariats et de sources de financement privés accrus pour assurer le développement des aéroports de Liège et de Charleroi ;
- revoir le rôle de la SOWAER en matière d'investissements infrastructurels afin de tenir compte des contraintes européennes en matière d'aides d'Etat et du souhait des sociétés de gestion de disposer de plus d'autonomie dans la réalisation des investissements infrastructurels sur les sites aéroportuaires, à l'issue du programme 2003-2010 ;
- mettre en œuvre d'une nouvelle compétence au sein de la SOWAER, en vue de la viabilisation des zones économiques situées autour de l'aéroport de Liège-Bierset. Il s'agit, en concertation avec la société de gestion de l'aéroport, d'attirer des projets privés et des investisseurs dont l'activité est compatible et complémentaire avec l'activité aéroportuaire, par la mise à disposition de terrains à vocation économique, viabilisés au préalable ;
- se désengager de la gestion des aérodromes de Spa et de Saint-Hubert. Il n'entre pas dans le rôle de la Région de subventionner ce type d'activités de loisirs, qui génèrent peu de retombées économiques pour la région concernée. A défaut de projet structurant et autofinancé, ils devront être fermés ;
- négocier un partenariat avec l'Office des Etrangers pour la gestion des Centres d'Hébergement Temporaire des deux aéroports wallons, comme c'est déjà le cas pour l'aéroport de Bruxelles-National ;

- conclure un nouveau contrat de gestion avec la SOWAER, tenant compte de l'évolution de ses missions, et fixant des objectifs réalisés, mais mesurables ;
- défendre les intérêts des aéroports wallons dans le cadre des initiatives fédérales (discussions relatives au financement des prestations des organismes fédéraux, implémentation des directives européennes, etc.).

*Concernant les aspects environnementaux :*

- maintenir l'effort en ce qui concerne les mesures d'accompagnement des riverains, en tentant d'accélérer encore le traitement des demandes, d'attirer plus d'entreprises dans ce secteur, par la mise en place d'un partenariat formalisé avec la CCW ;
- mettre en œuvre un programme de projets d'amélioration du cadre de vie au profit des habitants des communes concernées par le développement aéroportuaire. Le développement aéroportuaire a dégradé le cadre de vie de certains riverains habitant des quartiers qui ont parfois été déstructurés par les rachats, les déménagements, les démolitions et le vandalisme qui les accompagne. Les interventions, aujourd'hui ponctuelles, en faveur des communes touchées, devraient faire l'objet d'une programmation encadrée, développée avec l'appui de toutes les compétences régionales concernées (priorités dans les programmes triennaux des communes, soutien à la présentation de fiches FEDER, etc.) ;
- créer des « maisons du développement durable », où serait mise en valeur l'action de la Région wallonne en matière environnementale (aides aux riverains, réseaux de sonomètres, etc.), mais aussi en matière économique (projets infrastructurels, emplois offerts par les opérateurs, etc.), en collaboration entre la SOWAER et les gestionnaires d'aéroports ;
- soutenir, au niveau européen, les décisions qui seraient prises dans un but de contribution du secteur aéroportuaire à l'effort consenti en vue de la réduction globale des émissions polluantes du secteur des transports, qu'il s'agisse de la taxation

du kérosène ou des billets d'avion ; et ce, pour autant que la décision soit prise au niveau européen, que les aéroports régionaux ne soient pas discriminés dans les modalités pratiques d'application et que les recettes de ces éventuelles taxations soient en partie consacrées à des politiques régionales d'énergies durables ;

- soutenir toute initiative tendant à la généralisation de l'interdiction des vols de courte distance, au niveau national et européen.

## **H. Dynamiser les espaces ruraux au niveau socio-économique**

Depuis le début de la législature, le cdH a mis en place une série d'outils permettant de relancer l'activité économique en milieu rural et de répondre aux besoins des ruraux : la création de zones franches rurales, le Fonds d'Impulsion de Développement Economique Rural, les ateliers de travail partagé, les maisons multiservices, les maisons rurales...

Le cdH propose de :

- poursuivre la création d'activités génératrices d'emploi dans le respect des spécificités du milieu rural ;
- assurer la pérennité et le renforcement des moyens affectés au Fonds d'Impulsion de Développement Economique Rural (FIDER) et renforcer les mécanismes prévus dans les Zones Franches Rurales ;
- faire des PCDR (Plans Communaux de Développement Rural) de véritables PCDER, véritables programmes communaux de développement économique rural et ainsi venir en appui du Fonds d'Impulsion de Développement Economique Rural ;
- poursuivre la politique de création d'ateliers ruraux et d'ateliers de travail partagé afin de lutter contre l'érosion continue constatée dans le secteur primaire et de permettre la création ou la pérennisation de TPE et de PME ;

- poursuivre la politique de création de Maisons multiservices et de Maisons rurales ;
- encourager les communes à développer des partenariats public – privé pour permettre aux petits commerces de s’installer dans les maisons multiservices et développer ainsi l’emploi local ;
- créer des services mobiles ;
- créer des bornes de services publics, plus flexibles et plus nombreuses, et encourager les communes à proposer toujours plus de services on-line ;
- encourager le télétravail, limitant les déplacements en milieu rural ;
- renforcer les services de transport en milieu rural ;
- pérenniser l’accord de coopération conclu entre la Région wallonne et la Communauté française pour le financement conjoint d’infrastructures (« Maisons rurales ») ;
- renforcer dans les Maisons rurales la présence de service d’accueil de la petite enfance ;
- favoriser la mixité sociale dans les villages par la création de logements intergénérationnels ou tremplin ;
- sensibiliser l’Etat fédéral au respect de l’égalité des droits entre ruraux et citadins au niveau des services tels que de La Poste ou à l’ADSL.

## **I. Reconnaître la place de l’agriculture en Région wallonne**

L’agriculture tient une place essentielle dans la vie socio-économique de la Wallonie. Elle construit le cadre de vie et est garante de l’indépendance alimentaire.

Les agriculteurs et leurs familles ont toujours été au centre du projet politique du cdH. Plus que jamais, le cdH souhaite assurer le redéploiement du secteur agricole, préserver les spécificités de notre agriculture familiale et promouvoir la qualité incomparable de nos produits.

### **1) Reconnaître le rôle de l’Agriculture**

L’agriculture entretient 45 % du territoire wallon. La valeur ajoutée du secteur agricole et agroalimentaire représente plus de 3 % de la valeur ajoutée totale de la Région wallonne. Son rôle multifonctionnel est indéniable : entretien des paysages, production de produits d’une qualité incomparable, dynamisation des zones rurales.

L’Agriculture doit être reconnue à sa juste valeur. Ainsi, le principe de la conditionnalité illustre le contrat existant entre l’agriculture et la société, au bénéfice de chaque citoyen wallon. Le cdH entend dès lors reconnaître pleinement les services rendus par notre agriculture familiale.

### **2) Lutter contre la menace libérale qui plane sur l’Agriculture**

La réforme de la politique Agricole Commune constitue un enjeu capital pour l’avenir de nos exploitations familiales.

La dérégulation des marchés et la renationalisation des aides sont les deux options prises par la Commission européenne et par certains Etats membres. Ces options conduisent à terme à la disparition de notre modèle agricole de type familial au profit d'exploitations industrielles. Le cdH s'oppose radicalement à cette tendance libérale.

La libéralisation souhaitée du marché du lait, avec l'abandon progressif du système des quotas, en est le plus bel exemple. Pour le cdH, il faut conserver à tout prix des outils de gestion de la production et de l'offre des produits agricoles.

C'est une condition sine qua non pour garantir notre auto-suffisance alimentaire, la qualité des produits consommés en Europe et la stabilité des prix, tant pour les agriculteurs que pour les consommateurs.

Par ailleurs, les débats au niveau de l'Organisation Mondiale du Commerce constituent une autre source d'instabilité et d'inquiétudes. Aujourd'hui, nos produits agricoles répondent à des normes environnementales et sanitaires très strictes. Ils offrent dès lors toutes les garanties aux consommateurs. Il serait inacceptable sur le plan agricole, économique, social et environnemental de voir nos marchés envahis de produits alimentaires issus d'autres continents ne rencontrant pas les mêmes exigences.

Le cdH propose de :

- maintenir un 1<sup>er</sup> pilier fort, doté de moyens financiers suffisants ;
- refuser une renationalisation larvée des aides européennes ;

- s'opposer à la suppression des outils de régulation des marchés, comme les quotas laitiers ;
- améliorer le système des quotas laitiers mis en place ;
- mettre en place davantage d'outils de gestion de marché ;
- avancer le monitoring relatif aux quotas au début 2010. Il est en effet essentiel que le débat sur la régulation des marchés du lait et des autres produits agricoles au profit des agriculteurs et des consommateurs soit lancé le plus rapidement possible ;
- dé plafonner les aides « de minimis ». Actuellement, ces aides ne peuvent être supérieures à 7.500 € par exploitation sur une période de trois ans ;
- augmenter les restitutions, c'est-à-dire des aides à l'exportation ;
- créer des bases juridiques pour permettre la mise en place de groupements de producteurs pour leur permettre d'être plus forts dans leurs négociations en amont et en aval de la filière ;
- de tenir compte des spécificités de l'agriculture wallonne dans le cadre du Bilan de Santé ;
- d'allonger les périodes de transition pour permettre aux exploitations de s'adapter de manière souple et graduelle ;
- militer au niveau international afin de sortir l'agriculture alimentaire du cadre de l'Organisation mondiale du commerce ;
- maintenir la préférence communautaire.

### 3) Soutenir les jeunes

Le cdH propose de :

- continuer à soutenir les jeunes dans leur installation et leurs investissements ;
- améliorer sa politique de crédit à l'installation ;

- privilégier les jeunes dans l'accès aux biens et aux terres agricoles.

#### 4) Développer une meilleure formation

Une récente étude réalisée par la FUSAGx sur le niveau de formation des jeunes qui s'installent montre que déjà 34,2% des nouveaux agriculteurs disposent d'une formation complète.

Le cdH propose de :

- continuer sa réflexion, en coopération avec la Communauté française et en lien avec le personnel enseignant, pour mettre en place des outils afin d'améliorer l'enseignement agricole ;
- élaborer un plan de formation continuée pour le secteur agricole, horticole... en collaboration avec les associations professionnelles agricoles ;
- promouvoir les applications informatiques au sein des exploitations agricoles.

#### 5) Soutenir les exploitations agricoles à taille humaine et à responsabilité personnelle

Ces dernières années, le cdH a supprimé les droits de succession pour les exploitations agricoles et les PME en cas de décès pendant l'activité professionnelle, et ce, au profit des héritiers en ligne directe, des conjoints ou cohabitants légaux qui continuent l'activité agricole.

En outre, le cdH a mis en place un système de co-titularité permettant au conjoint-aidant d'avoir accès à la gestion des primes et droits de production.

Le cdH propose de :

- apporter son soutien à l'économie agricole en créant un cadre légal pour la reconnaissance des organisations et/ou organisations de producteurs et d'encourager les structures coopératives ;

- soutenir financièrement un maximum d'exploitations et de rendre plus efficace les aides à ces exploitations pour qu'elles atteignent et dépassent les seuils de viabilité ;

- développer toutes les pistes qui permettraient aux agriculteurs d'engager des demandeurs d'emploi ;
- apporter des solutions à la problématique des travailleurs saisonniers.

#### 6) Promouvoir la consommation des produits wallons

La consommation de produits importés, qui pourraient être produits chez nous, est préjudiciable pour nos agriculteurs, mais également pour l'environnement, pour l'économie, pour le secteur de la transformation agroalimentaire.

Le cdH propose de :

- fusionner les organes de promotion agricole et horticole ;
- réorganiser leur fonctionnement et leur structure afin de lui donner une nouvelle impulsion en termes de management et donner davantage de responsabilité et un réel pouvoir de décision aux acteurs des filières dans les actions de promotion ;
- déterminer les priorités de la politique de promotion au travers d'un contrat de gestion ;
- constituer un Conseil d'administration paritaire, composé pour moitié de représentants des différents secteurs. Les actions de promotion des produits agricoles et horticoles résulteront donc d'un mécanisme de co-décision (Région wallonne et secteurs) ;
- financer les actions de promotion selon le mode du partenariat public-privé, via un fonds de promotion ;
- réformer en profondeur la politique de promotion des produits agricoles et horticoles pour qu'elle réponde aux nouvelles attentes de la société et pour

démontrer que l'agriculture wallonne y répond pleinement en :

- insistant sur le rôle de notre agriculture familiale, performante en termes environnemental et sanitaire ;
- encourageant les comportements de consommation durable (achat de produits de saison, circuits courts, vente directe, ...);
- mettant en évidence les économies réalisées par les consommateurs qui achètent des produits wallons ;
- mettant l'accent sur la qualité de nos produits (diététique, gustative...);
- accentuant la promotion à l'étranger.

## 7) Renforcer le soutien à l'agriculture biologique

L'agriculture biologique est une forme de diversification. En Région wallonne, l'agriculture biologique connaît une croissance particulièrement significative (+35 % de producteurs bio depuis 2005).

Le cdH propose de :

- maintenir et amplifier sa politique en faveur de l'agriculture biologique, notamment en favorisant le développement des filières de commercialisation de produits bio.

## 8) Mettre en place des services publics efficaces et de proximité

L'administration, les organismes dépendants directement de la Région wallonne doivent être au service des agriculteurs.

Le cdH propose de :

- renforcer la formation des agents de l'administration pour leur permettre de mieux conseiller les agriculteurs ;
- poursuivre la réforme du Centre de recherche de Gembloux et de le faire plus encore évoluer dans une mission de Conseil et de services personnalisés au profit des exploitations agricoles ;
- orienter davantage les moyens dans la recherche appliquée, dans la découverte de produits innovants et en phase avec les demandes des consommateurs.

## 9) Préserver les terres et les biens agricoles

En raison de la densité de population élevée dans notre Région, les pressions sur les terres et les biens agricoles sont très importantes et remettent en cause l'équilibre de nos campagnes.

Le cdH propose de :

- mettre en place un système d'évaluation des prix des terres et des biens agricoles et, sur base de cet outil, mettre en place une politique d'incitants en concertation avec les principaux acteurs concernés (agriculteurs, propriétaires privés, pouvoirs locaux) pour faciliter l'accès à la terre et aux biens, en priorité pour les jeunes ;
- préserver la zone agricole en évitant certains gaspillages ou implantations inadéquates en zone rurale ;
- moderniser la fiscalité foncière dans le même esprit que le Code forestier ;
- supprimer les droits de succession pour les terres agricoles qui sont soumises à certaines contraintes (baux...);
- aider les agriculteurs-locataires à acquérir les terrains qu'ils cultivent.

## 10) Privilégier le circuit court

---

Le mode de distribution en circuit court permet de créer des liens forts entre le producteur et le consommateur ainsi que la distance géographique entre ces deux acteurs.

Le cdH propose de :

- renforcer ce mode de distribution en circuit court de façon :
- à inciter le consommateur à s'approvisionner en alimentation saine et locale ;
- à favoriser la biodiversité des productions ;
- à dynamiser le travail du producteur ;
- à permettre au producteur d'avoir une meilleure reconnaissance de son travail ;
- à garantir au consommateur et au producteur un prix juste ;
- à garantir au producteur une autonomie par rapport aux circuits de la grande distribution « agro-industrielle » qui impose des conditions de vente et de production souvent insupportables ;
- à rapprocher producteurs et consommateurs.

### 11) Renforcer les mesures agri-environnementales

L'agriculteur gère et utilise les ressources naturelles pour produire notre alimentation. Au contact quotidien avec l'environnement, il est le premier témoin et le premier acteur du développement durable.

Au-delà de sa fonction nourricière, qui doit être primordiale, l'agriculture remplit d'autres fonctions sociétales : gestion des paysages, luttés contre le réchauffement climatique, protection de l'environnement, de la biodiversité, du sol et des eaux. Ces « externalités non commerciales » ne

sont pas rémunérées. Le cdH estime que les agriculteurs doivent être encouragés à fournir ces « externalités non commerciales » et qu'ils doivent être correctement rémunérés pour cette fonction.

Le cdH propose de :

- renforcer les mesures agri-environnementales en clarifiant certaines règles, notamment en matière de critères d'éligibilité ;
- modifier le mode de gestion du soutien aux mesures agri-environnementales pour que ces compensations soient disponibles en fin d'année d'exécution de la mesure agri-environnementale ;
- inciter les agriculteurs à adopter des techniques favorables à l'environnement (MAE).

### 12) Fixer des balises pour se protéger des OGM

A l'heure actuelle, les autorités européennes ne prennent pas assez en compte et ne font pas assez d'effort pour étudier de manière approfondie le risque des OGM et de leur dissémination dans l'environnement et ont tendance à refuser que les Etats membres interdisent les cultures d'OGM sur leur territoire.

La Région wallonne est réticente face à l'aventure « OGM » car c'est son patrimoine environnemental, son histoire, sa biodiversité, ses spécificités, son authenticité, son terroir et le respect des générations d'agriculteurs qui sont en jeu.

Le cdH, en votant le décret relatif à la co-existence des OGM avec les cultures conventionnelles et biologiques, montre sa volonté d'assurer l'avenir d'une agriculture de qualité, biologique ou traditionnelle, et de préserver la liberté de choix du consommateur.

Le cdH propose de :

- protéger au maximum les spécificités, l'authenticité et la qualité des produits issus de l'agriculture et de l'horticulture wallonnes ;
- bannir l'utilisation d'OGM au profit d'une agriculture conventionnelle ou biologique ;
- créer des territoires « sans OGM » là où certains agriculteurs en font la demande ou là où des risques importants de contamination sont présents ;
- renforcer le contrôle des mesures d'importation d'OGM.

### 13) Favoriser les filières des biocarburants et des énergies renouvelables

Le cdH propose de :

- encourager le développement de processus industriels de biocarburants de 2ème génération qui valorisent les produits et sous-produits agricoles qui ne sont pas en concurrence avec la consommation alimentaire ;
- renforcer les aides à la biométhanisation ;
- utiliser au mieux les potentialités que représentent les installations agricoles en matière de production d'énergie photovoltaïque par exemple.

### 14) Maintenir un juste équilibre entre le prix de vente au consommateur et le coût de production

Le prix des matières premières varie sans cesse. Les variations à la hausse sont rapidement reflétées dans le prix aux consommateurs, mais il n'en est pas de même lorsque les baisses sont importantes et durables. Le cdH estime que les effets des variations des prix des matières premières doivent être équitablement supportés par l'ensemble des maillons des filières de production, de transformation et de commercialisation.

Le cdH propose de :

- améliorer la transparence et la communication au niveau de la grande distribution en ce qui concerne les produits issus de l'agriculture.

### 15) Adapter le rôle de l'AFSCA aux réalités actuelles

Les contrôles réalisés par l'AFSCA auprès des producteurs sont très importants et sévères. La conception des missions de l'AFSCA doit absolument évoluer. Le rôle de l'AFSCA n'est pas d'être le gendarme

de la chaîne alimentaire. La dimension de conseil doit primer.

Le cdH propose :

- d'instaurer une procédure de recours contre les décisions de l'AFSCA ;
- que le coût croissant du contrôle de la chaîne alimentaire continue à être pris en charge par le budget fédéral ;
- de développer une politique de prévention et d'accompagnement des producteurs ;
- que l'AFSCA, dans sa mission d'encadrement, prenne exemple sur le fonctionnement de la Cellule « qualité produits fermiers » mise en place par la Région wallonne ;
- que l'AFSCA contrôle de manière drastique les produits importés et que soit banni tout contrôle à double vitesse ;
- une plus grande disponibilité du médicament vétérinaire ;
- de veiller à l'exclusion des matériaux à risques de la composition des aliments pour bétail ;
- la mise sur pied d'un programme de vaccination obligatoire du cheptel bovin pour lutter contre l'IBR.

### 16) Prévoir des moyens d'indemnisation en cas de crise

En cas de crise (épizootie, destruction forcée...), l'intervention du Fonds fédéral des calamités agricoles permettrait de remédier aux conséquences négatives qu'entraîne l'imposition, par le règlement européen des « aides de minimis », d'une limite aux montants des aides que peut accorder la Région wallonne à ses agriculteurs.

Le cdH propose :

- que le Fonds fédéral des calamités soit mobilisé et intervienne beaucoup plus rapidement pour répondre aux crises lorsqu'elles surviennent.

### 17) Mettre en place des outils fiscaux et sociaux efficaces

Le secteur agricole, en plus des aléas économiques, doit faire face aux crises sanitaires et climatiques. D'autre part, les cycles de production - en particulier en élevage - sont tels que les bénéfices n'apparaissent qu'après plusieurs années. Le cdH estime que la fiscalité doit tenir compte de ces spécificités et offrir plus de souplesse aux agriculteurs.

Le cdH propose :

- que les pertes liées à la maladie de la langue bleue soient directement déduites ou étalées sur plusieurs exercices fiscaux à la meilleure convenance des agriculteurs ;
- qu'une première tranche des primes vaches allaitantes et DPU puisse être exonérée ;
- de mettre en place un système d'exonération fiscale et sociale au profit des jeunes exploitants lors de leurs premières années d'activité ;
- d'assurer la continuité du régime pour les pensions des agriculteurs en fin d'activité et faire appel à la collectivité pour une solidarité financière dépassant le seul groupe des indépendants.

### J. Faire du tourisme un axe de développement économique et de création d'emplois

A l'articulation des dimensions économique, sociale, culturelle et environnementale, le secteur touristique n'est pas négligé et est devenu un véritable pilier de l'économie wallonne. Il représente 8.600.000 nuitées annuelles et 5 % du PIB de la Région. 60.000 familles en

vivent directement. Il est essentiel de soutenir l'expansion de ce secteur.

### 1) Renforcer l'attrait touristique de la Wallonie

Notre territoire bénéficie d'atouts non négligeables pour renforcer son attractivité aux yeux de nombreux visiteurs potentiels, tels que des infrastructures touristiques bien développées, un riche patrimoine culturel, architectural et naturel, un secteur qui se professionnalise, une position centrale en Europe de sorte qu'un grand nombre d'allochtones traversent la Wallonie pour atteindre le nord, le sud, l'est ou l'ouest de l'Europe.

Améliorer l'attrait de la Wallonie passe également par l'amélioration de l'information, notamment en veillant à une meilleure exploitation des autoroutes wallonnes via une intensification de la signalétique touristique le long du réseau autoroutier et l'extension du nombre de bornes d'information sur les aires de repos les plus fréquentées.

Le cdH propose de :

- améliorer la signalétique touristique sur les autoroutes de la Région wallonne pour déclencher un comportement de « visite » ;
- poursuivre l'équipement des aires autoroutières de tableaux d'informations touristiques (bornes de deuxième génération) ;
- poursuivre le plan de développement des aires d'accueil des motor-homes (SIAM = schéma d'implantation des aires pour motor-homes) ;
- pérenniser les mécanismes de promotion basée sur le marketing coopératif (partenariats public-privé) et basé sur la demande touristique (promotion axée sur les produits : Ardenne, Villes wallonnes, tourisme fluvial, etc.) ;

- prévoir les dispositifs adéquats pour orienter les visiteurs des quelques pôles touristiques vers d'autres attractions situées dans la Région ;
- soutenir la réalisation et la promotion de feuillets et films cinématographiques mettant en valeur le patrimoine culturel, naturel et historique wallon.

## 2) Développer le tourisme

Durant plusieurs années, la Région a beaucoup investi dans les infrastructures. Cependant, pour développer le secteur touristique au maximum, il est nécessaire de donner aussi la priorité au savoir et au savoir-faire des personnes.

Le cdH propose de :

- assurer le monitoring des recommandations opérationnelle du Plan stratégique du tourisme wallon composé du Plan marketing international 2007-2016 – Office de Promotion du Tourisme (volet demande) et du Plan de développement touristique de la Wallonie – Commissariat Général au Tourisme (volet offre) ;
- poursuivre la structuration des 4 filières touristiques en partenariat avec les fédérations professionnelles : Filière Détente-Séjour, Filière Découverte, Filière Activités de pleine Nature et Filière MICE (tourisme d'affaires) ;
- poursuivre le développement de l'ingénierie touristique afin que les efforts et investissements publics génèrent des investissements portés par le secteur privé (à l'instar de ce qui s'est fait sur le site des Lacs de l'Eau d'Heure sur la période 2004-2009) ;
- amplifier les synergies avec d'autres secteurs tels la culture, le sport, l'environnement, l'agriculture, la ruralité, le patrimoine... ;
- accompagner et encadrer les communes et villes qui développent un plan stratégique touristique local ;
- poursuivre et amplifier le plan d'actions Propreté (programme Wallo'net 1).

## 3) Développer l'emploi touristique

Le tourisme génère de très nombreux emplois dans un secteur peu sensible à la délocalisation. Toutefois, dans de nombreuses sous-régions, le secteur est confronté à des pénuries. Parallèlement, la formation et l'acquisition de compétences nécessitent un renforcement sur l'ensemble des métiers de filière touristique.

Le cdH propose de :

- soutenir la création de formations supérieures en Tourisme avec les universités et hautes écoles wallonnes ;
- encourager les entreprises à s'inscrire dans la formation continuée des employés et gérants du secteur (via les centres de formations de l'IFAPME ou le centre de compétences Tourisme du FOREm) ;
- faciliter l'engagement de saisonniers dans le secteur touristique ;
- définir le secteur du tourisme comme un secteur prioritaire pour les régimes d'aides à l'emploi (Rosetta, PTP et APE) et mettre en place un système d'appels à projets pluriannuels tenant compte des priorités fixées par le Plan stratégique du tourisme wallon ;
- mettre en place un « plan langues » en faveur des commerçants et des services touristiques locaux.

## 4) Investir dans le tourisme nature

Avec ses nombreuses zones forestières et ses campagnes, le patrimoine naturel wallon demeure une richesse d'exception qui doit permettre à la Région de se positionner avec force dans un segment en plein développement, le tourisme durable.

Il faut cependant insister sur la nécessaire préservation du patrimoine naturel et le bon respect de la

tranquillité du milieu rural. Le tourisme sera porteur pour la Wallonie seulement dans l'hypothèse où il ne détériore pas notre environnement ou de la tranquillité des riverains en milieu rural.

Le cdH propose de :

- mettre en œuvre le plan de valorisation touristique des massifs forestiers wallons établi en 2008 par la Région wallonne sur base de 8 territoires (fédération des opérateurs par massif, création de chartes graphiques et d'aménagements, réservation d'un budget annuel spécifique...);
- développer un plan « Promenades en Wallonie » afin de coordonner et d'assurer le maillage des itinéraires de promenades (Ravel, GR, chemins de remembrement...) et en assurer une promotion via le NET;
- amplifier les soutiens régionaux aux communes et opérateurs privés à entretenir les sentiers de promenade (programme Wallo'net 2);
- réserver les chemins de remembrement aux piétons, cyclistes et vététistes, durant le week-end et les jours fériés. Une dérogation serait accordée pour les véhicules agricoles;
- poursuivre et étendre le plan de valorisation touristique des parcs et des jardins historiques.

## 5) Mettre les personnes handicapées au cœur de la politique touristique

Tout doit être mis en œuvre afin de faciliter l'accès des hébergements, des attractions... pour les personnes souffrant d'un handicap.

Le cdH propose de :

- établir un cadastre précis des hébergements, des attractions, accessibles ou non aux personnes handicapées selon leur handicap et, sur cette base, mener une politique proactive en matière d'accessibilité.

## 6) Promouvoir les « villes d'art wallonnes » à taille humaine

La Wallonie compte sur son territoire un ensemble de villes au riche patrimoine culturel, architectural et folklorique. La plupart de nos centres urbains échappent à la surpopulation touristique et à l'anarchie architecturale.

Le cdH propose de :

- présenter les villes wallonnes comme des « villes d'art » permettant de faire de réels circuits artistiques : aide à la structuration des produits touristiques à l'échelle de chaque ville, mais également au niveau d'un réseau wallon (soutien du CITW);
- continuer le travail de rénovation des centres urbains;
- développer les initiatives de valorisation des façades des quartiers touristiques (cfr. Durbuy, Mons, Tournai...);
- réduire le trafic automobile dans les centres-villes, et ce, sans pénaliser les commerçants (voir l'exemple de Durbuy);
- continuer à promouvoir l'ouverture des petites boutiques des centres urbains, certains dimanches par mois en exigeant que la mise en œuvre de la loi fédérale sur l'ouverture de commerce les dimanches tiennent compte de la réalité touristique de la Wallonie).

## 7) Une structure institutionnelle simplifiée

Si le Commissariat général au Tourisme et l'OPT ont connu d'importantes réformes structurelles durant la période 2004-2009 visant à clarifier leurs missions (accord de coopération Région wallonne - COCOF, création du Code wallon du Tourisme...) et moderniser leur organisation (refonte des statuts de l'OPT, création de

clubs de promotion, ouverture de l'OPT à plus de 300 opérateurs touristiques...) et leurs actions (soutien au développement de produits touristiques, marketing coopératif, développement des services d'ingénierie...), les autres organismes touristiques restent très nombreux. Les services qu'ils développent doivent avant tout répondre aux besoins et aux attentes des visiteurs.

Par ailleurs, ces organismes touristiques qui viennent en appui aux entreprises touristiques (hôteliers, restaurateurs, attractions touristiques...) doivent mieux les associer à leur gestion et développer avec elles plus de partenariats.

Le cdH propose de :

- sur base du plan stratégique du tourisme wallon et d'une évaluation aux regards des attentes des visiteurs, établir un programme de simplification, de coordination et de rationalisation des organismes touristiques (compétences exclusives, définition de l'échelle territoriale d'efficience, principes des PPP...);
- continuer les efforts de centralisation des informations au sein du centre virtuel de documentation du CGT et de la base de données « P.I.V.O.T. » du CGT;
- amplifier les moyens dévolus à la stratégie touristique (statistique, veille, ingénierie et baromètres).

## 8) Créer un réseau international des ambassadeurs du tourisme wallon

De nombreux Wallons vivent ou travaillent en dehors de nos frontières qu'il s'agisse d'institutionnels Wallons (ambassades, belges, délégations WBI, AWEx ou institutions européennes ou internationales), de responsables ou

membres d'entreprises exportatrices ou encore de résidents belges à l'étranger. Autant de personnes qui peuvent être les yeux et les oreilles de la perception touristique de la Wallonie, mais aussi et surtout ses ambassadeurs.

La création d'un réseau et le développement d'outils d'informations spécifiques à ses acteurs sont autant d'opportunités à convaincre de nouveaux touristes à découvrir la Wallonie. Le bouche-à-oreille demeure le premier vecteur déterminant le choix de visite des touristes.

Le cdH propose de :

- créer un réseau des ambassadeurs wallons du tourisme doté de moyens de communication basé essentiellement sur les TIC les plus en pointes (web 2.0, twitter, groupes sociaux...).

## K. 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 et de l'évènement comme instrument d'innovation sociale et technologique, et de création d'emplois favorisant la créativité, des mesures doivent être prises.

Le cdH propose de :

- 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, des grands évènements 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.



---

## 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. Nous voulons tendre également vers une meilleure équité fiscale. Cela suppose notamment d'améliorer la perception de l'impôt (par exemple en ce qui concerne le précompte immobilier).

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.

La récente réforme de la fiscalité wallonne s'inscrivait dans ce cadre. Elle a notamment :

- fixé à 0% le taux des droits de donation et de succession pour la transmission d'entreprises moyennant le respect d'une série de conditions,

notamment en termes d'emploi et de maintien d'activités ;

- établi une forte simplification de la transmission des entreprises et une harmonisation des régimes en vigueur en matière de succession et de donations d'entreprises ;
- allégé la fiscalité provinciale en supprimant la taxe sur la superficie, la taxe sur la force motrice et la taxe industrielle compensatoire ;
- allégé la fiscalité communale en supprimant la taxe communale sur la force motrice sur tout nouvel investissement ;
- exonéré le précompte immobilier pour le matériel et l'outillage acquis à l'état neuf à partir du 1er janvier 2005.

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 en Wallonie ;
- réduire encore la fiscalité directe et indirecte sur l'entreprise, en particulier en supprimant toutes les petites taxes locales qui frappent ce qui est censé animer les villes et les villages (enseignes, étals, terrasses, etc.) ;
- 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. ;
- développer le concept de « Zones franches », où des réductions de fiscalité importantes seront accordées aux entreprises qui engagent prioritairement du personnel habitant cette zone ;
- poursuivre les politiques menées dans le cadre des mesures 3.3 et 3.4 du plan Marshall : majoration des primes à l'investissement PME et grandes

entreprises, et déplafonnement de la subvention pour infrastructures en ZAE ;

- instaurer un « Pack MultiMobilo » (voir le chapitre « Développer une mobilité durable » dans l'axe « La révolution de l'environnement et de la mobilité ») ;
- créer le système « proxyjob » (voir le chapitre « Développer une mobilité durable » dans l'axe « La révolution de l'environnement et de la mobilité »).

---

## 5. Doper l'économie wallonne dans le monde

---

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

Afin, d'une part, de promouvoir la Wallonie, et la Belgique plus largement, comme site 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 de la Région, notamment sa situation géographique privilégiée et sa 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 la Région wallonne 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 décloisonnée 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 initiées ;
- 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.

