
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 reconverter dans l'emploi.

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

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

Le cdH est convaincu que le principal levier du développement wallon comme Bruxellois est de faire de ces Régions

de véritables sociétés de la connaissance. Les facteurs clés de leur développement économique et social sont :

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

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

Le cdH propose de :

- 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 ECVET¹ 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.

¹ 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.

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

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. 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 jure 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^{er} 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'efficience 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)².

² 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-pompiers, il est impératif, en particulier pour les pouvoirs publics, de développer des outils de communication qui s'adressent spécifiquement à ces quartiers et ces couches de la population ;
- adopter 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 situé dans une autre Région dans la mesure où le transport en commun est organisé et l'apprentissage de la langue.
