

## Wallonie

# Permettre à tous d'accéder à l'emploi



## Notre diagnostic

**-45.332**

*C'est la diminution du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés en Wallonie entre 2014 et 2018, ce qui correspond à une baisse de 17,8% sur la période. <sup>1</sup>*

<sup>1</sup> Source : Banque Nationale de Belgique, <http://stat.nbb.be>

Après les années de crise, la reprise économique se traduit par une diminution continue du chômage depuis plus de quatre années. En Belgique, le nombre de chômeurs est passé sous les 350.000 personnes, ce qui n'était plus arrivé depuis le début des années 80. Cette tendance à la baisse se vérifie dans les trois Régions du pays, même s'il subsiste de fortes disparités entre elles, et dans toutes les classes d'âge des demandeurs d'emploi.

**Les perspectives sont donc encourageantes. Les chances de trouver un emploi s'améliorent pour les jeunes qui sortent des études comme pour les travailleurs qui ont perdu leur place.**

Il reste cependant trop de personnes, souvent peu qualifiées, qui s'enlisent durablement dans le chômage. Quand l'inactivité perdure, la capacité de décrocher un emploi diminue... Un cercle vicieux.

Pour éviter que ne perdure le chômage de longue durée, il est essentiel d'agir au plus tôt, via la formation et l'éducation, et principalement sur le chômage des jeunes. Selon la Banque Nationale de Belgique, les jeunes sont bien plus affectés par le chômage en Belgique, le taux de chômage s'élevant, en 2017, à 19,3 % pour les 15 à 24 ans.<sup>2</sup> Par ailleurs, le taux de chômage varie fortement en fonction de la formation et de la qualification : dans la population faiblement qualifiée, il monte à 14,8 % pour l'ensemble de la Belgique, alors qu'il n'est que de 7,2 % (4,3 %) pour la population moyennement (hautement) qualifiée.<sup>3</sup>

Le taux de chômage de longue durée s'élève à plus de 4,3 % en Belgique, largement supérieur à la moyenne des pays de l'OCDE de 2,6 %. En Wallonie, il atteint même 5,9 %, représentant 55,8 % du chômage total.

La formation et l'éducation sont donc des enjeux majeurs au niveau de l'emploi, que ce soit chez les jeunes entrant sur le marché du travail, chez certains travailleurs qui perdent leur travail ou simplement chez d'autres qui pourraient être intéressés par un nouveau projet professionnel. Augmenter le niveau général de qualification est aussi une nécessité pour se préparer au mieux aux nouveaux emplois qui émergeront, en particulier avec la révolution numérique.

La formation ne concerne pas que les écoliers, les étudiants ou les demandeurs d'emploi en recherche d'insertion. Elle est aussi un droit et une nécessité de plus en plus importante pour les travailleurs actifs, qui, pour la plupart, seront amenés à changer d'employeur voire de métier au cours de leur carrière. Cela implique, dans toute la mesure du possible, d'y être préparé en étoffant ces connaissances et en adaptant ses compétences à l'évolution de la société. À cet

<sup>2</sup> La situation est encore bien plus dramatique en Région wallonne avec un taux de 29,0 % !

<sup>3</sup> Ici aussi, la Région wallonne se démarque avec un taux de 19,4 % pour les populations faiblement qualifiées !

égard, la loi oblige les employeurs à prévoir au moins deux jours de formation par travailleur et par an. Or, seuls 60 % des travailleurs ont pu bénéficier d'une formation en 2017.



**Enfin, une importante catégorie de personnes se sentira toujours éloignée du marché du travail et des circuits traditionnels de l'économie marchande. Cette réalité doit inspirer de nouvelles approches, audacieuses, innovantes, fondées sur une vision humaniste et de justice sociale.**

## Notre vision



### *La formation au cœur de l'emploi*

Aux yeux du cdH, personne ne mérite d'être laissé au bord du chemin, surtout lorsque la reprise économique permet d'espérer de nouvelles créations d'emplois et un retour à la prospérité. C'est notre conviction : tout le monde, y compris les citoyens les moins qualifiés et peu scolarisés, peut trouver son utilité et son épanouissement dans la société. Guidés par cet idéal, nous pensons que le meilleur chemin à suivre passe par une véritable politique de l'emploi de proximité.

Les partenaires de la formation et de l'insertion (IFAPME, CPAS, MIRE, CISP, OISP...) doivent assurément intensifier et mieux coordonner leurs actions avec le FOREm, en vue d'insérer dans la vie professionnelle les personnes privées d'emploi. Beaucoup d'entre elles ont toutes les chances de décrocher un job, moyennant une formation adaptée – et singulièrement dans les métiers en pénurie.

La formation est dès lors tout autant primordiale pour nous et, dans le cadre d'un accès plus aisé au monde du travail, nous souhaitons particulièrement mettre l'accent sur la formation en alternance et sur la formation tout au long de la vie.

Il est nécessaire d'intensifier les efforts en vue d'encourager la formation en alternance en tant que filière d'excellence, tout particulièrement auprès des jeunes en obligations scolaires, prédisposés à l'apprentissage des métiers techniques. Ces enjeux impliquent des politiques cohérentes et volontaristes, tout en résidant dans un changement des mentalités : chez les jeunes et leurs parents, mais aussi chez les employeurs et les pouvoirs organisateurs. Il convient aussi de responsabiliser les partenaires sociaux qui doivent mettre la formation en alternance à l'ordre du jour de leurs négociations et s'entendre sur des engagements précis et chiffrés en vue de la faire progresser.

## Nos priorités

1. Accompagner chaque demandeur d'emploi
2. Faire de la formation en alternance une réelle filière d'excellence.
3. Lutter contre les pièges à l'emploi
4. Favoriser la création d'emplois
5. Soutenir les emplois de proximité

## Mise en œuvre

### Priorité 1 : Accompagner chaque demandeur d'emploi

Le nombre de demandeurs d'emploi est encore trop élevé en Wallonie. Certains groupes cibles, comme les jeunes ou les personnes faiblement qualifiées, sont plus vulnérables que d'autres. Il est primordial d'agir pour que ces personnes ne tombent pas dans le cercle vicieux du chômage de longue durée en leur offrant un accompagnement et un suivi personnalisé de qualité.

#### Concrètement, nous proposons de :

- ☞ Renforcer la capacité du FOREM d'accompagner chaque demandeur d'emploi de manière personnalisée dès l'inscription de celui-ci, en tenant compte des aspirations de chacun, mais également de ses compétences et son expérience ;
- ☞ Désigner un conseiller-référent du demandeur d'emploi, garanti de la continuité de son parcours vers l'emploi, et identifier d'un plan d'action dans le mois de son inscription ;
- ☞ Renforcer la collaboration entre les services publics d'emploi (FOREM, ACTIRIS, VDAB) pour favoriser la mobilité entre les régions permettre de tirer profit des pénuries de main-d'œuvre dans les régions adjacentes ; pour profiter des formations réalisées dans les autres régions et assurer un suivi et un développement des cours de langue ;
- ☞ Mettre en œuvre le suivi de chaque demandeur d'emploi, afin de veiller à ce que les droits et devoirs dans le cadre de l'assurance chômage soient correctement respectés ;
- ☞ Assurer une orientation des demandeurs d'emploi en priorité vers la formation permettant de répondre aux pénuries de main-d'œuvre ; avoir une attention particulière pour attirer des femmes vers les métiers techniques ;
- ☞ Obliger toute entreprise à transmettre ses offres d'emploi au FOREM ;
- ☞ Développer un plan langues pour les demandeurs d'emploi en mettant en œuvre une stratégie adéquate au niveau du FOREM et de ses partenaires afin de mener tous les demandeurs d'emploi disposant au minimum du CESS au niveau B2 (grille européenne) en néerlandais.

## Priorité 2 : Faire de l'alternance une filière d'excellence

La formation en alternance offre aux jeunes dès l'âge de 15 ans la possibilité d'apprendre un métier en entreprise tout en parachevant leur formation générale en milieu scolaire. 86 % des jeunes Belges francophones décrochent un emploi ou créent leur propre entreprise dans les six mois après avoir terminé une telle formation. Ces résultats restent cependant trop ignorés et l'alternance fait figure, chez nous, de filière de relégation. En effet, à peine plus de 5 % des jeunes de Wallonie et de Bruxelles choisissent cette voie, souvent au terme d'échecs dans l'enseignement de plein exercice. Dans d'autres pays, l'alternance est considérée comme une filière d'excellence. En Suisse, 64 % des jeunes optent pour cette filière et le taux de chômage des 15-24 ans n'est que de 2,8 %.

L'alternance ne doit plus être vue comme un dernier recours et doit être valorisée aussi bien auprès des jeunes que des entreprises qui les accueilleront. Pour les jeunes, un parcours réussi doit pouvoir ouvrir des portes pour la poursuite vers des professions hautement qualifiées. L'offre de stages en entreprise doit aussi être étendue et mieux organisée, pour permettre une meilleure orientation des jeunes dès le début de la formation.

### Concrètement :

- ↪ Créer des filières d'enseignement d'excellence en alternance, alliant technologies de pointe et qualifications élevées, afin de créer un signal positif et un effet d'entraînement.
- ↪ Ouvrir de nouvelles formations communes et innovantes, cogérées par les différentes filières. Ces initiatives viseront idéalement des métiers d'avenir, dans des domaines tels que l'écoconstruction ou l'agroalimentaire durable.
- ↪ Conclure un Pacte social de développement de l'alternance avec les partenaires sociaux, axé sur des objectifs chiffrés précis, et inclure le développement de l'alternance dans l'agenda des négociations interprofessionnelles et sectorielles.
- ↪ Renforcer la place de l'enseignement en alternance parmi les filières d'enseignement.
- ↪ Poursuivre la simplification des dispositifs d'alternance et d'apprentissage en entreprise.
- ↪ Confier à l'OFFA la mission d'organiser une plateforme interactive de la formation en alternance, permettant de prendre connaissance en temps réel des offres et demandes de stages en entreprise afin de faire émerger un véritable « marché de l'alternance ».
- ↪ Jeter des passerelles entre niveaux d'enseignement afin que l'alternance puisse se prolonger dans l'enseignement supérieur et universitaire. À cette fin, il est important que les jeunes sortant de l'IFAPME puissent bénéficier d'une certification équivalente à celle délivrée par l'enseignement et permettant d'accéder à l'enseignement supérieur.

- ↪ Imposer le recours à l’alternance dans les marchés publics ;
- ↪ Créer un prix annuel qui mettrait à l’honneur, dans chaque secteur, les entreprises qui se seront distinguées par l’accueil et la formation de jeunes stagiaires en alternance.

### **Priorité 3 : lutter contre les pièges à l’emploi**

Un piège à l’emploi apparaît lorsqu’un chômeur, un bénéficiaire d’un revenu d’intégration sociale ou, plus largement, un allocataire social, ne gagne pas suffisamment en allant travailler. Afin de lutter davantage contre les pièges à l’emploi, le cdH souhaite réduire le différentiel entre le salaire brut et le salaire net.

#### **Concrètement, nous proposons de :**

- ↪ Augmenter fortement la quotité exonérée d’impôt jusqu’à 10.000 euros par an. Ainsi, à niveau égal, un revenu d’activité professionnelle ne sera pas davantage taxé qu’une allocation de chômage complet. Cette proposition revient à créer un différentiel de 20 % entre les revenus professionnels réels et les revenus de remplacement ;
- ↪ Renforcer l’attractivité du travail à temps partiel, par un soutien renforcé de l’allocation de garantie de revenu (AGR) dont le bénéfice a été diminué de moitié par l’actuel Gouvernement fédéral ;
- ↪ Revoir les différents mécanismes d’aide dont bénéficient les allocataires sociaux afin de lier ces avantages au revenu et non au statut (taxes communales, soins de santé, cartes téléphoniques, redevance TV, compteur d’énergie) – comme cela est désormais le cas pour les allocations familiales ;
- ↪ Le choix de vie ou le fait de travailler ne devrait plus entraîner une réduction ou suppression de l’allocation pour handicap (« prix du travail » ou « prix de l’amour »).

### **Priorité 4 : Favoriser la création d’emplois**

Le monde politique a le pouvoir de faciliter la création d’activités économiques et d’emplois à travers divers leviers comme la fiscalité, l’investissement public ou l’accompagnement de certains publics cibles. Il est nécessaire que ceux-ci soient utilisés à bon escient afin que davantage de travail soit disponible pour les personnes souhaitant trouver un emploi, en lien avec leurs compétences et leurs attentes.

### **Concrètement :**

- ↪ Réinstaurer le plan WIN-WIN. Le plan win-win, d'application en 2010 et 2011 pour soutenir l'emploi des jeunes peu qualifiés et lancé par la Ministre de l'Emploi de l'époque, Joëlle MILQUET, avait eu un succès évident. Nous proposons de relancer une telle mesure d'activation forte ciblée sur les jeunes âgés de moins de 26 ans et disposant au maximum du diplôme d'enseignement secondaire, grâce à une aide à l'emploi de 1.000 euros (déduite du salaire net à payer par l'employeur) pendant 12 mois.
- ↪ Réduire davantage la fiscalité sur le travail afin d'augmenter la part de l'emploi dans l'activité économique, par une réduction des cotisations sociales patronales ciblée sur les bas salaires (tout en veillant au financement de la sécurité sociale - voir fiche fiscalité).
- ↪ Favoriser la création et l'expansion d'activités indépendantes porteuses d'emplois (voir fiche entreprendre).
- ↪ Investir massivement dans certains secteurs clés, notamment dans l'infrastructure (transports en commun, réseaux d'énergie) ou dans l'économie d'énergie (isolation énergétique des bâtiments) afin d'y développer l'activité et l'emploi (voir fiche investissement).
- ↪ Mettre en place un accompagnement des travailleurs âgés pour leur permettre de rester actifs dans le monde du travail jusqu'à l'âge de la pension (voir fiche pensions).
- ↪ Veiller à ce qu'un plan de formation soit intégré aux aides temporaires à l'emploi.
- ↪ Permettre l'accès des travailleurs sortant de contrats Articles 60/61 gérés par les CPAS aux dispositifs d'aides « impulsion » qui nécessitent un délai d'inoccupation.

### **Priorité 5 : Soutenir les emplois de proximité**

Le système des ALE permet à la fois de favoriser l'insertion de personnes relativement éloignées de l'emploi et de rencontrer les besoins collectifs et sociaux au niveau local. En participant au bon fonctionnement de l'économie locale, leur contribution est précieuse et ce dispositif doit être renforcé.

De même, le système des titres-services est un levier important qui doit être préservé pour soutenir les familles et lutter contre le travail non déclaré dans le secteur de l'aide-ménagère. Ce dispositif pourrait dès lors être davantage étendu.

### Concrètement :

- ↪ Amplifier, sur base des expériences pilotes « territoires zéro chômeur de longue durée » le dispositif des Agences Locales pour l'Emploi (ALE). Il s'agit de partir des motivations et expériences acquises des chômeurs et de les mettre en correspondance avec des besoins sur le terrain (en particulier associatif) pour permettre que ces bénéficiaires puissent accéder à l'activité. Ces bénéficiaires peuvent dans ce cadre obtenir un complément par heure d'activité à leur allocation de chômage. Il s'agit en particulier de cibler les travailleurs très éloignés du marché de l'emploi et ceux qui ont plusieurs fois démontré leur disponibilité sur le marché de l'emploi sans en obtenir un.
- ↪ Élargir l'éventail des tâches autorisées dans le cadre des ALE, en particulier aux secteurs de la culture et du sport.
- ↪ Augmenter le nombre d'agents ALE en vue d'améliorer l'accompagnement des bénéficiaires ;
- ↪ Étendre le régime des titres-services à d'autres activités (jardinage, réparations domestiques) afin de favoriser l'égalité d'accès entre les hommes et les femmes ;
- ↪ Renforcer le volet formation du dispositif ALE et l'ouvrir aux travailleurs titres-services afin de leur permettre l'accès à un emploi plus spécialisé, notamment dans le domaine de l'aide aux personnes.
- ↪ Permettre aux employeurs d'offrir des chèques titres-services aux travailleurs qui le souhaitent, afin de constituer une alternative à d'autres avantages extra-légaux comme la voiture de société.