



31 mars 2008

RAP/RCha/BE/II(2008)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE (révisée)

2ème Rapport national sur l'application de la
Charte Sociale européenne (révisée)

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE LA BELGIQUE

pour la période du 2005 - 2006

sur les articles 1, 9, 10, 15, 18, 20, 24, 25.

Rapport enregistré au Secrétariat le 27 février 2008

CYCLE 2008

ROYAUME DE BELGIQUE

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE

CYCLE DE CONTROLE XIX-1

ARTICLES: 1 - 9 - 10 - 15 - 18 - 20 - 25

Deuxième rapport de la Belgique

ARTICLE 1 : DROIT AU TRAVAIL

ARTICLE 1§1

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les parties contractantes s'engagent à reconnaître comme l'un de leurs principaux objectifs et responsabilités la réalisation et le maintien du niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi en vue de la réalisation du plein emploi »

Evolution depuis le dernier rapport

Une description détaillée de la politique belge – au niveau fédéral ainsi que régional – en matière d'emploi figure dans les rapports de progrès 2006 et 2007 que la Belgique a soumis dans le cadre de son « Programme national de réforme 2005-2008 » en application de la stratégie de Lisbonne.

Les chapitres 3 dans les deux rapports intitulés « vers un emploi de qualité pour tous, jeunes et vieux » concernent les mesures en matière d'emploi.

Les deux rapports sont publiés sur le site www.be2010.eu

Renseignements complémentaires au niveau fédéral

Mesures fiscales

Les objectifs de réalisation et de maintien d'un niveau le plus élevé et le plus stable possible d'emploi étant une composante de bon nombre de mesures fiscales, il est difficile de citer toutes les mesures prises dont certaines ont d'autres objectifs soit économiques soit environnementaux soit sociaux. Le présent rapport se limitera donc à citer certaines mesures fiscales pour lesquelles la connotation des objectifs de réalisation d'un meilleur niveau d'emploi est plus évidente ;

§ 1. Crédit d'impôt pour les bas revenus.

Comme indiqué, la loi du 10.8.2001 a introduit un crédit d'impôt pour les bas revenus. Pour l'exercice 2007, revenus de 2006, lorsque l'ensemble de ces revenus nets ne dépasse pas 18.080 euros (exercice 2006, revenus 2005 : 17.590 euros), l'habitant du Royaume a droit à un crédit d'impôt dont le montant est déterminé en fonction de ses revenus d'activités.

Le but de ce crédit d'impôt est de revaloriser de manière substantielle le revenu des travailleurs dont les revenus d'activités sont proches du salaire minimum ou qui travaillent à temps partiel. Ce crédit d'impôt vise à créer un différentiel suffisant entre les revenus de remplacement et les revenus du travail.

Par ce biais, ce crédit d'impôt se veut un incitant à l'emploi pour les titulaires de revenus de remplacement.

Cette mesure a également pour but de lutter contre la pauvreté et de ce fait, sont exclus de cette mesure, les contribuables qui tout en ayant un faible revenu d'activités dispose d'autres revenus élevés : l'ensemble des revenus nets du contribuable ne peut excéder 18.080 euros pour l'exercice 2007 (revenus de 2006) ou 17.590 euros pour l'exercice d'imposition 2006 (revenus de 2005).

Par ailleurs, le revenu d'activités doit être supérieur à 4.170 euros pour l'exercice 2007 (4.050 euros pour l'exercice 2006) sans dépasser les montants déjà cités.

Enfin, afin d'éviter l'effet brutal du dépassement de la limite de l'ensemble des revenus nets, une règle de réduction graduelle est appliquée en fonction de l'ensemble des revenus nets.

Montants indexés en euros

<u>exercice 2006</u>	<u>exercice 2007</u>	<u>Crédit d'impôt</u>
De 0 à 4.050	de 0 à 4.170	0
De 4.050 à 5.410	de 4.170 à 5560	augmentation
proportionnelle		
De 5.410 à 13.530	de 5560 à 13.910	550 (ex 2006) et 560
(ex 2007)		
De 13.530 à 17.590	de 13.910 à 18.080	diminution
proportionnelle jusqu'à 0		
17.590 et plus		
18080 et plus		0

Pour l'exercice d'imposition 2006 le montant de base du crédit d'impôt indexé s'élevait à 550 euros indexés. Le montant de base a été augmenté jusqu'à 560 euros (index) pour l'exercice d'imposition 2007.

Le crédit d'impôt se calcule avec une règle de paliers comme suit par exemple pour l'exercice d'imposition 2006.

- 1) revenus nets d'activités de 5.000 euros : le crédit d'impôt est calculé comme suit :

$$384,19 \text{ euros} = 550 \text{ euros} \times \frac{5.000 - 4.050}{5.410 - 4.050} \text{ càd } x \frac{950}{1.360}$$
- 2) revenus de 13.000 euros : crédit d'impôt : 550 euros
- 3) revenus de 15.000 euros : crédit d'impôt : 550 euros x $\frac{17.590 - 15.000}{17.590 - 13.530}$

$$= 350,86 \text{ euros}$$

Ce crédit d'impôt est remboursable. Il peut être imputé sur l'impôt dû ou prendre la forme d'un remboursement lorsque aucun impôt n'est dû.

§2. Mesures en faveur de l'esprit d'entreprise et du développement des PME

Les petites entreprises perçoivent les problèmes d'accès au financement comme la plus grande entrave à leur développement et donc à la création d'emplois nouveaux.

La création d'emplois durables et de qualité passe incontestablement par le développement des entreprises.

Il a donc été considéré d'une part que le capital-risque devait être davantage développé en particulier lors de la phase de démarrage de ces entreprises.

Le gouvernement a donc pris d'autre part un ensemble de mesures visant à favoriser la création et le développement des PME et notamment pour améliorer les possibilités de financement des PME. Indirectement, ces mesures devraient aboutir à un développement de l'emploi dans ces PME et à augmenter le volume d'emplois disponibles.

5 des 6 mesures indiquées faisaient déjà parties de notre rapport de l'année 2003, nous en rappelons les titres tout en les actualisant, pour le surplus veuillez vous reporter à notre rapport 2003

1° Encouragement de l'autofinancement des petites entreprises :

2° Exonération de toute majoration d'impôt en cas d'absence ou d'insuffisance de versements anticipés au cours des 3 premiers exercices comptables après la constitution de la société PME

3° Réduction d'impôt pour l'acquisition d'obligations émises par le Fonds Starters

La réduction d'impôt égale à 5 pc. des versements effectivement réalisés, est fixée à un maximum de 260 € pour l'exercice 2006 et 270 € pour l'exercice 2007.

4° La participation des travailleurs au capital et bénéfices des sociétés

La loi du 22 mai 2001 adaptée par la loi du 31 12 2001, article 76 et suivants prévoit les règles de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés quelle que soit leur taille.

Cette loi contient cependant des règles spécifiques pour les petites sociétés (PME dites familiales) qui sont définies par rapport à l'article 15 du code des droits des sociétés.

Il est à noter que depuis le rapport de 2003, une modification a été apportée à cet article 15 par la loi du 23 décembre 2005 en ce qui concerne les critères de taille régissant la catégorie des petites et moyennes entreprises.

L'article 15 du code des sociétés définit actuellement une Petite société selon les critères suivants : 50 travailleurs occupés maximum, CA hors TVA de moins de 7.300.000 euros et bilan de moins de 3.650.000 euros.

5° Financement : Loi du 22 avril 2003 instaurant une nouvelle forme « d'organismes de placement collectif » - la « Pricaf privée »

Complémentaire au rapport de 2003, il convient de signaler que l'arrêté royal du 23 mai 2007

(MB du 12.06.2007) relatif à la PRICAF privée a apporté un certain nombre de modifications au régime de cette forme d'organisme de placement collectif.

Ces adaptations visent notamment le lancement de PRICAF Privée avec des participations moins importantes de 50 000 euros minimum et l'adaptation des catégories d'instruments financiers entrant en considération ainsi que des corrections des dispositions fiscales qui visent à assurer la neutralité fiscale de ce véhicule d'investissement tant à l'égard des sociétés indigènes ou étrangères.

Ces adaptations visent bien entendu à rendre cet instrument de financement plus performant afin de permettre aux candidats entrepreneurs de se procurer les moyens financiers nécessaires en dehors des sources classiques de financement.

6° Exonération pour personnel supplémentaire dans les entreprises de moins de 11 personnes et pour les professions libérales :

La [loi-programme du 10 février 1998](#) pour la promotion de l'entreprise indépendante (M.B. du 21 février 1998) exonère de l'impôt des personnes physiques, de l'impôt des sociétés ou de l'impôt des non-résidents, les bénéfices (entreprise, personne physique ou société) ou les profits (titulaires de professions libérales) pour l'engagement de personnel supplémentaire et cela à concurrence de 4760 euros (exercice 2007 revenus de 2006) par unité de personnel supplémentaire.

Ce régime ne s'adresse qu'aux petites entreprises industrielles, commerciales et agricoles.

Est considérée dans ce cadre comme petite entreprise, l'entreprise qui, au 31 décembre 1997 ou à la clôture du premier exercice comptable si celle-ci est postérieure, occupe moins de 11 travailleurs.

L'immunisation s'applique à l'I.P.P., à l'I.Soc et à l'I.N.R.

L'accroissement du personnel est calculé en comparant la moyenne des travailleurs occupés au cours de l'année avec la moyenne correspondante de l'année antérieure.

La loi du 4 juillet 2004 a été prolongée pour quatre ans (de 2004 à 2007) cette exonération fiscale pour le personnel supplémentaire visant à favoriser l'emploi particulièrement du personnel peu qualifié dont le salaire horaire brut ne dépasse pas certaines limites.

Ne sont pas pris en considération :

- les travailleurs qui bénéficient de l'exonération d'impôt pour personnel supplémentaire affecté à la recherche scientifique ;
- le travailleur dont le salaire brut excède 90,32 EUR brut par jour et 11,88 EUR brut par heure à partir du 1^{er} janvier 2005;
- l'accroissement du personnel qui résulte de la reprise de travailleurs qui étaient antérieurement engagés par une entreprise avec laquelle le contribuable se trouve directement dans des liens quelconques d'interdépendance ou par une entreprise dont il a repris l'activité.

Toutefois, si la moyenne des travailleurs occupés est réduite au cours de l'année suivant l'exonération par rapport à l'année de l'exonération, le montant total des bénéfices antérieurement exonérés est réduit de 4.760 EUR pour l'exercice 2007 revenus de 2006 par unité de personnel en moins.

Cette mesure n'est pas cumulable avec l'exonération citée ci-après par unité de personnel supplémentaire affecté à la recherche scientifique et à l'exportation.

§3 Mesures fiscales pour le secteur HORECA (Hôtels, restaurants et cafés)

Certaines mesures ont été prises qui s'inscrivent dans une vision globale tendant à soutenir la croissance de l'activité économique et **la création d'emplois** dans ce secteur intensif en main d'œuvre.

Notamment, la loi du 10 mai 2004 a augmenté la partie déductible des frais de restaurant à savoir : la partie déductible a été portée de 62,5% à 69 % pour les dépenses faites depuis le 1er janvier 2005.

§4 Extension des mesures fiscales en faveur de la recherche scientifique :

Afin de favoriser la création d'emplois et la mise au travail des jeunes chercheurs, l'article 385 de la loi du 24 décembre 2002 octroyait aux universités et écoles supérieures qui paient ou attribuent des rémunérations à des chercheurs post doctoraux une dispense de versement de 50% du précompte professionnel à condition de retenir 100% de ce précompte.

Le Conseil des Ministres du 4 juin 2004 avait étendu en 2004 à **4 institutions supplémentaires** la liste des 72 bénéficiant déjà de la dispense de versement de la moitié du précompte professionnel sur le salaire des chercheurs.

De plus, la mesure fiscale a été élargie dès le 1^{er} octobre 2005 par la loi programme du 27 décembre 2004 aux entreprises du secteur privé s'associant en partenariat à une institution reprise dans la liste des 76 institutions aujourd'hui reconnues, à une université, à une haute école ou au Fonds National de la Recherche Scientifique.

Le champ d'application de cette mesure fiscale a été progressivement élargi en 2006 :

- aux petites sociétés au sens de l'article 15 du code des sociétés qui répondent à la définition de young innovative society, qui paient des rémunérations à du personnel scientifique employé comme travailleurs salariés dans ce type de société (article 275/3, §1 alinéa 3,2)
- à des entreprises qui paient ou attribuent des rémunérations à des chercheurs engagés dans des programmes de recherche et de développement, mais avec une réduction de pourcentage de dispense de versement à 25%.

Ces mesures s'inscrivent dans la politique de soutien à l'emploi et à la recherche scientifique.

§5 Extension des mesures fiscales de dispense de versement de précompte professionnel

Parallèlement les mesures de dispense de versement de précompte professionnel ont été élargies à d'autres catégories professionnelles, en vue de favoriser l'emploi dans ces secteurs :

- a) marine marchande, dragage, remorquage en mer (Art. 275², CIR 92)
- b) primes d'équipe et de travail de nuit (Art. 275⁵, CIR 92)

a) marine marchande, dragage, remorquage en mer

Dans les conditions visées à l'article 275 du CIR, les employeurs ont été dispensés de verser le précompte professionnel dont ils sont redevables aux travailleurs employés en tant que marins communautaires.

b) Mesures fiscales applicables aux rémunérations et primes payées pour un travail en équipe ou un travail de nuit :

Les entreprises où s'effectue un travail en équipe ou un travail de nuit, qui paient ou attribuent une prime d'équipe et qui sont redevables du précompte professionnel sur cette prime sont dispensées de verser au Trésor un montant de précompte professionnel égal à 5,63 p.c. (qui peut être porté par arrêté royal à 10,7 p.c) des rémunérations imposables, primes d'équipe comprises, à condition de retenir sur ces rémunérations et primes la totalité dudit précompte.

Cette mesure est susceptible de promouvoir l'emploi dans le cadre du travail en équipe ou dans le cadre du travail de nuit.

§6 Mesure fiscale relative à l'imposition distincte des primes régionales de remise au travail :

La loi du 10 juin 2006 relative à l'imposition distincte (et donc à taux réduit) des primes régionales de remise au travail vise à favoriser l'augmentation du taux d'occupation des travailleurs âgés par une taxation réduite des primes de remise au travail. (Voir article 171 du Code des impôts sur les revenus 1992, modifié en dernier lieu par la loi du 10 juin 2006) qui prévoit la taxation au taux de 10,38 p.c. de la prime régionale de remise au travail qui est, (en vertu d'un décret ou d'une ordonnance promulguée avant le 1^{er} janvier 2006 ou d'un arrêté pris avant cette même date, pour la période et sous les conditions prévues dans ce même décret, ordonnance ou arrêté) payée ou attribuée à un travailleur âgé licencié d'une entreprise en difficulté ou en restructuration, remis au travail après une période de chômage auprès d'un nouvel employeur, pour autant que la prime brute n'excède pas 120 EUR par mois.

Cette loi s'applique aux primes régionales de remise au travail payées ou attribuées depuis le 1^{er} juillet 2005.

§7 Immunisation d'impôt pour certaines catégories de personnel supplémentaire :

En vertu de la loi du 27 octobre 1997 et de [l'A.R. du 9 juin 1999](#) (M.B. des 2 décembre 1997 et 8 juillet 1999) les bénéficiaires de l'entreprise peuvent être immunisés à concurrence d'un montant de 12.780,00 EUR indexé pour l'exercice d'imposition 2007 (12.440,00 EUR pour l'exercice 2006), par unité de personnel supplémentaire affecté à la recherche scientifique en Belgique. (article 67 CIR 1992)

Il s'agit d'une mesure permanente valable pour toutes les entreprises.
Le personnel supplémentaire est déterminé par rapport à la moyenne des travailleurs affectés par l'entreprise aux mêmes fins au cours de la période imposable précédente.

Depuis l'exercice d'imposition 1997, une entreprise peut bénéficier de cette exonération, lorsqu'elle occupe en Belgique du personnel supplémentaire affecté :

- à la recherche scientifique;
- au développement du potentiel technologique de l'entreprise;
- à un emploi de chef du service des exportations;
- à un emploi de chef du service de la Gestion totale de la qualité.

L'exonération n'est toutefois pas définitivement acquise : au cas où le nombre de personnes affectées à la recherche scientifique diminuerait par rapport à la période imposable précédente, le montant de la dernière exonération est diminué en proportion. Le revenu imposable de l'exercice d'imposition au cours duquel le personnel scientifique est réduit, est en conséquence majoré de ce montant.

L'immunité accordée est donc reprise en cas de diminution de personnel.

La loi augmente l'exonération de 12.780,00 EUR pour l'exercice 2007 (12.440,00 pour l'exercice 2006), à 25.570 EUR pour l'exercice 2007 (24.870,00 pour l'exercice 2006) si la personne nouvellement recrutée est un chercheur hautement qualifié, au sein de l'entreprise en Belgique, à la recherche scientifique, et non par conséquent, à l'une des autres fins citées ci - avant. La personne concernée doit avoir un titre de docteur ou d'agrégé de l'enseignement supérieur et justifier 10 années au moins d'affectation à la recherche scientifique.

§8 Mesures fiscales pour les entreprises investissant dans une convention-cadre destinée à la production d'une oeuvre audiovisuelle:

Pour l'application de l'article 194ter du code des impôts sur les revenus, dans le chef de la société, autre qu'une société résidente de production audiovisuelle et qu'une entreprise de télédiffusion, qui conclut en Belgique une convention-cadre destinée à la production d'une oeuvre audiovisuelle belge agréée, les bénéficiaires imposables sont exonérés, aux conditions et dans les limites déterminées ci-après, à concurrence de 150 p.c., soit des sommes effectivement versées par cette société en exécution de la convention-cadre, soit des sommes que la société s'est engagée à verser en exécution de la convention-cadre.

Les sommes visées à l'alinéa 1^{er} peuvent être affectées à l'exécution de la convention-cadre soit par l'octroi de prêts, pour autant que la société ne soit pas un établissement de crédit, soit par l'acquisition de droits liés à la production et à l'exploitation de l'oeuvre audiovisuelle.

Par période imposable, l'immunité prévue précédemment est accordée à concurrence d'un montant limité à 50 p.c., plafonné à 750 000 EUR, des bénéfices réservés imposables de la période imposable, déterminés avant la constitution de la réserve immunisée.

En cas d'absence ou d'insuffisance de bénéfices d'une période imposable pour laquelle les sommes sont affectées à l'exécution de la convention-cadre, l'exonération non accordée pour cette période imposable est reportée successivement sur les bénéfices des périodes imposables suivantes, sans que, par période imposable, l'immunité puisse excéder les limites visées à l'alinéa précédent.

Cette mesure est évidemment destinée à favoriser la création d'emploi en Belgique dans le secteur de l'audiovisuel.

§9 Les crèches d'entreprises

La loi-programme du 8 avril 2003 a introduit un article 52 bis dans le CIR 1992 qui s'applique à partir de l'exercice d'imposition 2004 (revenus 2003) et qui vise à augmenter le volume de places d'accueil en crèche et le nombre de crèches afin de faciliter la remise au travail et donc l'emploi après la maternité.

Cet article prévoit sous certaines conditions d'attestation, la déduction en frais professionnels des sommes payées par une entreprise en faveur d'un milieu d'accueil collectif pour les enfants de moins de 3 ans, à concurrence de 5.250 euros (indexés à 6.530 euros pour l'exercice 2006 et indexés à 6710 euros pour l'exercice 2007) par place d'accueil.

Ces sommes doivent être affectées par le milieu d'accueil au financement de frais d'infrastructure ou de l'équipement nécessaire à la création ou au maintien de places d'accueil et ne peuvent être utilisées pour le paiement de l'intervention normale des parents pour la garde de leurs enfants.

§10. La déduction des frais de garde d'enfants

Dans la même optique de faciliter l'emploi des jeunes parents, le Gouvernement a pris différentes mesures visant à améliorer la déductibilité fiscale des frais de garde d'enfants depuis 2000.

Actuellement, pour l'exercice d'imposition 2006 (revenus 2005) et pour l'exercice 2007 (revenus 2006), le montant déductible par jour de garde s'élève à 11,20 euros par enfant.

- les dépenses doivent avoir été effectuées pour des enfants âgés de moins de 3 ans et pour des enfants de moins de 12 ans à partir de l'exercice 2006(revenus de 2005),
- le contribuable doit percevoir des revenus professionnels qui ne sont pas exonérés d'impôt ;
- les frais de garde doivent avoir été payés soit à des institutions reconnues, subsidiées ou contrôlées par l'office de la naissance et de l'enfance, par "Kind en Gezin" ou par l'Exécutif de la communauté germanophone, soit à des familles d'accueil indépendantes ou à des crèches placées sous la surveillance de ces institutions
- la réalité des dépenses et leur montant doivent être justifiés par des documents probants.

Cette déduction ne peut être cumulée avec la majoration de la quotité du revenu exemptée d'impôt prévu à l'article 132 6° du Code des impôts sur les revenus qui est, pour l'exercice 2006, de 460 euros pour chaque enfant de moins de 3 ans au 1^{er} janvier de l'exercice et de 470 euros pour l'exercice 2007.

Il s'agit donc de faire un choix entre la déduction pour garde d'enfants et la majoration de cette quotité exemptée d'impôt.

Mesures au niveau des Communautés

Evolution en Communauté flamande

Article 1^{er} §1^{er} : Tendre vers le plein emploi

1. Nouvelles initiatives dans la politique flamande de l'emploi

Au sein de la politique flamande en matière d'emploi, c'est la *Note politique Emploi 2004-2009* qui traduit les options politiques devant permettre de concrétiser le « droit au travail » ancré dans la Charte sociale européenne en vue de réaliser le plein emploi (§1er). Plus spécifiquement, le Ministre flamand du Travail, de l'Enseignement et de la Formation distingue deux objectifs principaux : plus de personnes en emploi et plus d'espace pour les talents.

Plus de personnes en emploi

Cet objectif constitue le défi majeur de la politique flamande en matière d'emploi. L'accord gouvernemental flamand 2004-2009 traduit ce défi en un objectif concret d'augmentation annuelle du taux d'emploi flamand. En 2006, le taux d'emploi flamand est de 65%. Dans le Pacte de Vilvorde actualisé, le Gouvernement flamand et les partenaires sociaux flamands souscrivent au critère européen d'être le plus proche possible à l'horizon 2010 d'un taux d'emploi de 70%.

Plus d'espace pour les talents

C'est le deuxième point d'ancrage de la politique flamande en matière d'emploi. En raison de coûts salariaux relativement élevés en Flandre (dans une perspective tant européenne qu'internationale), il est absolument nécessaire d'avoir un enseignement de très bonne qualité et d'investir suffisamment dans la formation permanente afin de garantir notre compétitivité et notre bien-être économique et social. Ceci doit déboucher sur une augmentation de l'apprentissage tout au long de la vie dans divers domaines et sur une augmentation sensible de la participation à la formation des adultes.

Ces deux objectifs principaux ont été concrétisés et peaufinés ces dernières années au travers de diverses mesures que nous pouvons regrouper comme suit :

- 1.1 Une approche globale du chômage
- 1.2 Un renforcement des mécanismes d'entrée sur le marché du travail
- 1.3 Une politique d'activation en matière de restructurations
- 1.4 Une formation tout au long de la vie et une politique en matière de compétences
- 1.5 Un accroissement de la faculté de travail
- 1.6 La promotion de la diversité et de la participation proportionnelle (EAD)

Si nous voulons donner un aperçu des nouvelles initiatives et mesures politiques qui ont contribué récemment à une augmentation de l'activité, nous devons commencer par présenter l'approche globale du chômage (1.1.1). Le succès rencontré par cette approche ainsi que le recours renouvelé et novateur à diverses mesures d'entrée sur le marché du travail (1.1.2) ont permis une *transition plus facile du chômage vers le travail*. L'intégration des domaines travail et économie sociale au sein d'un seul et même département tout comme le transfert d'un certain nombre de compétences du domaine du bien-être ont permis de développer une approche intégrée et active des programmes axés sur l'entrée sur le marché du travail.

A côté de nombre de mesures devant faciliter la transition du chômage vers le travail, en particulier pour les demandeurs d'emploi des groupes à risques, la politique flamande en matière d'emploi a également investi dans des *mesures qui doivent limiter les sorties de la vie professionnelle*. Dans un contexte de régimes de sortie anticipée, de restructurations permanentes aux importantes conséquences sociales et de mobilité déficiente sur le marché du travail belge, ceci s'est fait globalement de trois façons. Cela a tout d'abord nécessité la mise en place d'une politique d'activation en matière de restructurations (1.1.3) axée sur des parcours durables de l'emploi vers l'emploi. En deuxième lieu, des mesures ont été prises afin de détecter, d'utiliser et de développer systématiquement les compétences sur le marché du travail (1.1.4). Enfin, des initiatives ont été prises en vue d'augmenter la faculté de travail (travailler autrement et mieux) (1.1.5).

A la lumière des objectifs précités, le gouvernement flamand fait également des efforts pour divers groupes assez éloignés du marché du travail, et ce tant dans le cadre de sa politique régulière (par exemple, la surreprésentation des groupes à risques dans les parcours d'insertion) que dans le cadre de la politique particulière *Diversité et participation proportionnelle* (EAD) (par exemple, plans de diversité).

1.1 Une approche globale du chômage

Sous l'impulsion notamment de la Stratégie européenne pour l'emploi (depuis 1998) et de la Conférence nationale pour l'emploi (2003), la Flandre a de plus en plus développé ces dernières années une politique active pour les demandeurs d'emploi. L'approche globale du chômage implique qu'aucun demandeur d'emploi ne peut devenir chômeur de longue durée sans qu'une nouvelle opportunité d'emploi ne lui soit offerte par le Vlaamse Dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding (VDAB) et ce via un accompagnement intensif, une formation professionnelle ou une expérience de travail. L'accord gouvernemental flamand 2004-2009 fait état dans ce contexte de l'ambition concrète d'approcher chaque demandeur d'emploi avant qu'il n'atteigne son 6^{ème} mois de chômage avec un parcours sur mesure obligatoire. Si le demandeur d'emploi ne suit pas la formation/le parcours correctement ou s'il refuse un emploi convenable, il risque d'encourir une sanction (transmission à l'ONEm¹). Ceci s'inscrit dans la cadre de l'accord de coopération conclu le 30 avril 2004 entre l'Etat fédéral, les régions et les communautés, dans lequel le droit à l'allocation de chômage est lié à l'obligation pour le chômeur de rechercher activement du travail. Il appartient dès lors aux régions et aux communautés de veiller dans le cadre de leurs compétences à un accompagnement optimal des demandeurs d'emploi.

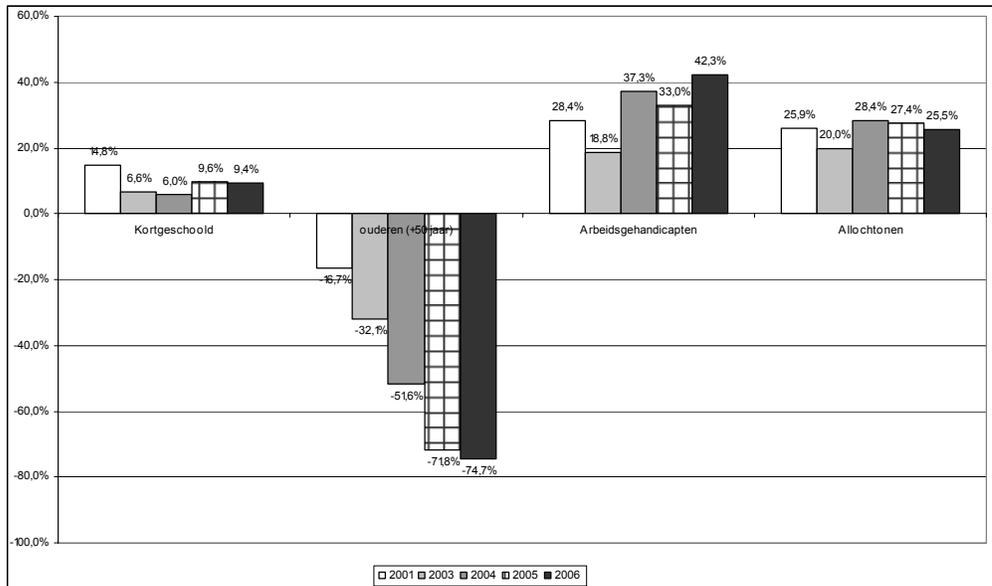
¹ ONEm: Office national de l'Emploi, chargé du contrôle de la disponibilité

En Flandre, l'introduction de l'approche globale est allée de pair avec l'introduction d'un nouveau **modèle d'accompagnement par palier**. Dans la première phase de chômage, on s'efforce surtout de soumettre au demandeur d'emploi des offres d'emploi convenable, notamment via le matching automatique hebdomadaire des offres d'emploi. Après un certain temps, les demandeurs d'emploi sont contactés par le call-center du VDAB. Seuls les demandeurs d'emploi qui, malgré ces efforts, ne trouvent pas d'emploi sont convoqués pour un entretien personnel avec l'accompagnateur de parcours, notamment dans une maison pour l'emploi ('werkwinkel'). Sur la base de cet entretien, on élabore pour chaque demandeur d'emploi un parcours individuel devant le conduire à l'emploi, dans lequel on prévoit les actions nécessaires telles que formation aux entretiens d'embauche, formation professionnelle et accompagnement sur le lieu de travail. Ce parcours vers l'emploi est fixé dans un contrat individuel entre le demandeur d'emploi et le VDAB.

Au cours de la période 2004-2006, ce sont surtout les deux premiers paliers du modèle d'accompagnement qui ont gagné en importance. Le matching automatique hebdomadaire des emplois vacants a atteint sa vitesse de croisière au cours de cette période (+ 86.000 offres d'emplois, soit + 28%) tandis que le nombre de screenings par téléphone augmentait lui aussi de 60%. Le parcours d'insertion individuel semble toutefois stagner tant en ce qui concerne le nombre d'entretiens préliminaires qualifiants et de parcours intensifs qu'en ce qui concerne les accompagnements de parcours commencés. Ce constat n'indique pas nécessairement une évolution négative. Dès le début, l'ambition avait été d'accompagner "moins mais de façon plus ciblée" et de plus concentrer le parcours d'insertion sur les groupes à risques relativement éloignés du marché du travail.

Dans le contrat de gestion du VDAB 2005-2009, cette façon de concevoir les choses se traduit dans la surreprésentation préconisée des quatre **groupes à risque** prioritaires dans le parcours d'insertion: les infraqualifiés (10%), les allochtones (40%), les personnes handicapées pour le travail (40%) et les demandeurs d'emploi âgés (une représentation croissante qui doit déboucher à terme sur une surreprésentation positive). Pour ce qui concerne les demandeurs d'emploi infraqualifiés, l'objectif fixé pour 2009 est déjà pratiquement atteint en 2006. Pour ce qui est des personnes handicapées pour le travail, l'intégration réussie des dispositifs spécifiques de parcours d'insertion et de formation professionnelle dans le giron du VDAB fait que l'objectif est déjà atteint. Mais une opération de rattrapage doit avoir lieu pour les allochtones et les demandeurs d'emploi âgés pour lesquels on observe respectivement depuis 2004 une surreprésentation en baisse (25% in 2006) et une sous-représentation qui diminue (-74% in 2006). Ces chiffres peuvent s'expliquer par la position particulière des demandeurs d'emploi âgés dans le volet préventif et dans le volet curatif de l'approche globale (cf. infra).

Figure 1: La surreprésentation en % des quatre groupes à risque prioritaires dans le parcours d'insertion pour les demandeurs d'emploi (2001-2006)



Source : VDAB

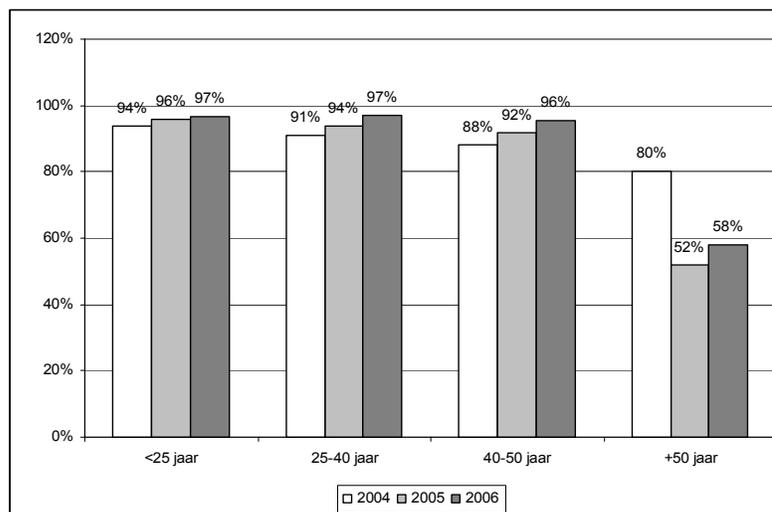
Conformément à l'objectif des lignes directrices européennes pour l'emploi et à l'accord gouvernemental flamand, l'objectif du **volet préventif** de l'approche globale est de faire en sorte qu'aucun demandeur d'emploi ne devienne demandeur d'emploi de longue durée sans s'être vu offrir un "nouveau départ". Le modèle flamand suit ici les délais fixés dans les lignes directrices européennes pour l'emploi et la croissance : un nouveau départ avant le 6^{ème} mois pour les jeunes demandeurs d'emploi et avant le 12^{ème} mois pour les demandeurs d'emploi adultes. Ce "nouveau départ" peut consister en un parcours d'insertion et un suivi de celui-ci avec une détermination du parcours (screening, entretien préliminaire, orientation) mais il peut aussi consister en des modules plus intensifs de formation et d'expérience professionnelle.

Un certain nombre de demandeurs d'emploi étant devenus chômeurs de longue durée avant l'introduction de l'approche globale ou l'étant devenus malgré cette approche, on a mis en place ces dernières années une « **approche curative** » à l'intention de ce groupe cible. Depuis la mi-2004, le VDAB convoque systématiquement les demandeurs d'emploi de longue durée selon un calendrier lié à l'âge fixé dans l'accord de coopération avec l'autorité fédérale. En juin 2004, le VDAB a commencé par convoquer les chômeurs de longue durée de moins de 30 ans. Entre juin 2005 et juin 2006, le VDAB a convoqué systématiquement les chômeurs de longue durée jusqu'à 40 ans et de juin 2006 à juin 2007, ce fut le tour des chômeurs ayant entre 40 et 50 ans. La problématique soulignée ci-avant de la sous-représentation des demandeurs d'emploi âgés dans le parcours d'insertion découle de l'exclusion (temporaire) des demandeurs d'emploi de longue durée de plus de 50 ans du volet curatif. En exécution de l'approche globale pour les demandeurs d'emploi de longue durée, on examine aussi les possibilités d'utiliser les forces du marché dans le cadre de la politique d'activation. A titre expérimental, le VDAB a confié, via une procédure d'adjudication publique, 6.000 parcours à des acteurs privés (ONG et acteurs commerciaux) et ce pour un total de 11 millions d'euros sur base annuelle.

Sous l'influence des mesures précitées, l'approche est devenue beaucoup plus globale ces dernières années : 97% pour les demandeurs d'emploi jusqu'à 50 ans et 58% pour les plus de

50 ans². De même, l'approche curative est devenue quasiment globale en 2006. A peine 3% du groupe cible total de plus de 14.000 demandeurs d'emploi de longue durée de moins de 40 ans qui ont été convoqués par le VDAB depuis juin 2005 étaient encore demandeurs d'emploi un an plus tard sans avoir été approchés dans le cadre du volet curatif, seulement 0,1% d'entre eux n'avaient pas été convoqués.

Figure 2: L'approche globale des demandeurs d'emploi en Flandre selon l'âge (définition européenne, 2004-2006)



Source : VDAB

1.2 Renforcement des mécanismes d'entrée sur le marché du travail

L'approche globale a été complétée et soutenue par bon nombre de nouvelles mesures axées sur l'entrée des demandeurs d'emploi dans l'emploi. Ces mesures s'inscrivent dans le cadre de l'approche globale ou sont complémentaires. Elles d'adressent dans une plus ou moins grande mesure à des groupes cibles différents (jeunes en formation en alternance, jeunes infraqualifiés, jeunes quittant l'école avec un bagage technique, demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, demandeurs d'emploi de longue durée, etc.) mais elles contribuent toutes à augmenter l'entrée sur le marché du travail. Dans ce qui suit, nous vous donnons un aperçu des initiatives nouvelles ou réorientées qui ont été prises au cours de la période de référence.

On peut renforcer l'entrée sur le marché du travail en évitant en premier lieu que l'on y entre sans qualifications. C'est pourquoi, l'Accord pour l'emploi³ a prévu des moyens pour obtenir une meilleure approche globale dans le cadre de la **formation en alternance**. Pour limiter la sortie non qualifiée (en Flandre, cette dernière tourne autour de 11%), un appel FSE a été lancé aux promoteurs de parcours préliminaires et de parcours passerelles ; 3,1 millions

² Ce pourcentage moins élevé de chômeurs de 50 ans et plus approchés s'explique en grande partie par le fait que les demandeurs d'emploi de courte durée de plus de 50 ans ne sont pas obligatoirement convoqués pour participer à un parcours individuel mais qu'ils sont invités dans le cadre de l'action 50+ à suivre obligatoirement une session d'information collective au VDAB ou chez (les consultants de) leur syndicat.

³ L'Accord pour l'emploi 2005-2006 a été conclu entre le gouvernement flamand et les partenaires sociaux pour la période précitée et comprend bon nombre de mesures destinées à renforcer l'entrée sur le marché du travail.

d'euros ont été prévus à cette fin dans l'Accord sur l'emploi (ceci correspond à quelque 2000 parcours). Dans ces parcours, on travaille sur les attitudes et/ou les aptitudes au travail des jeunes en formation à temps partiel qui sont très éloignés du marché du travail.

Le 1er janvier 2006, 13 villes et communes ayant un taux élevé de chômage des jeunes ont lancé le plan d'action 'chômage des jeunes'. Ce plan est axé sur les jeunes demandeurs d'emploi infraqualifiés. Ces actions comportent un volet 'formation et accompagnement' (qui est en fait un approfondissement de l'approche globale) et un volet 'économie sociale'. Un montant unique de 6,1 millions d'euros a été prévu pour le plan d'action relatif à la formation et à l'accompagnement en 2006 et 2007. En tant que régisseur de ces plans d'action chômage des jeunes, le VDAB s'est vu imposer l'objectif de faire une offre supplémentaire à au moins 60% du groupe cible total (moins de 25 ans, demandeurs d'emploi infraqualifiés) au moyen d'un accompagnement rapide et intensif, d'une part, et d'une approche axée sur la demande, d'autre part. Six mois après la fin d'un plan, 50% des jeunes approchés doivent être sortis du chômage. Les premiers résultats sont encourageants. Fin janvier, 45% du groupe potentiel avait déjà été touché et 48% avait été accompagné vers un emploi. Dans ces 13 villes et communes, le nombre de demandeurs d'emploi a plus fortement baissé que la moyenne. Une évaluation à grande échelle avec les partenaires sociaux devra décider d'une extension éventuelle du projet à l'ensemble de la Flandre.

Le 'Meerbanenplan' a libéré des moyens supplémentaires afin de pouvoir continuer à garantir le succès de l'**IBO** (formation professionnelle individuelle en entreprise). Ce système associe une formation dispensée par l'entreprise sur le lieu de travail à la garantie d'un contrat à durée indéterminée. La portée de cette mesure a fortement augmenté ces dernières années : en 2006, près de 15.500 IBO ont été entamées (+ 1.600, soit + 11% par rapport à 2005). En raison du nombre croissant d'IBO, il a fallu étendre la capacité d'accompagnement pour améliorer la qualité de l'IBO et pour faire diminuer le nombre d'arrêts inopportuns. L'IBO vient d'être réorientée par rapport à la formation d'entrée en en faisant explicitement un instrument de formation. Le Meerbanenplan a aussi instauré un système d'IBO-interim dans lequel le travail intérimaire est lié à une formation sur le lieu de travail et à un contrat à durée indéterminée.

Axée sur les jeunes diplômés ou les demandeurs d'emploi qui ont terminé une formation d'au moins 400 heures, la **formation d'entrée** a été instaurée par l'Accord pour l'emploi. Jusqu'à présent, 438 cursistes ont bénéficié de cette formation, parmi lesquels 150 jeunes diplômés (34%) et 288 demandeurs d'emploi ayant suivi une formation professionnelle (66%). Cette formation vient d'être réorientée par rapport à l'IBO (formation professionnelle individuelle en entreprise), qui est bien mieux connue, en la présentant explicitement comme une mesure d'expérience de travail pour les jeunes ayant un bagage technique.

Le 28 avril 2006, le gouvernement flamand a adopté définitivement l'introduction de la **prime à l'emploi 50+**, il a ainsi mis en œuvre la mesure la plus importante du Meerbanenplan sur le plan budgétaire. Lorsqu'un employeur engage, dans les liens d'un contrat à durée indéterminée, un demandeur d'emploi inoccupé de plus de 50 ans inscrit au VDAB, il reçoit pendant 12 mois une intervention financière dans le coût salarial. Le travailleur doit être occupé de façon ininterrompue pendant minimum 12 mois. Ceci implique que le travail intérimaire n'entre pas dans le champ d'application de cette mesure. Le montant de la prime varie en fonction de 3 tranches de revenus : 400 euros/mois pour un salaire brut de 800 euros/mois à 2000 euros/mois, 700 euros/mois pour un salaire brut de 2000 euros à 3500 euros/mois, 1000 euros/mois pour un salaire brut supérieur à 3500 euros/mois. Jusqu'au 14 février 2006, 1.946 demandes de prime ont été introduites et 1.328 primes ont été

effectivement accordées. La prime est surtout demandée pour l'engagement de demandeurs d'emplois âgés de la catégorie 50-54 ans et surtout pour des demandeurs d'emploi de courte durée (<1 an comme demandeur d'emploi). La prime facilite donc le passage du travail au travail (et limite la durée de chômage des demandeurs d'emploi âgés qui entrent dans le chômage). Grâce à cette prime, l'entrée des demandeurs d'emploi âgés a augmenté de façon significative dans divers secteurs.

Ces dernières années, on a investi dans l'extension du nombre de places d'expérience professionnelle **WEP +**. Axée sur les chômeurs de longue durée, cette mesure pour l'emploi a pour objectif l'insertion professionnelle par l'expérience professionnelle et l'activation des allocations. L'Accord pour l'emploi a sensiblement augmenté le nombre de places WEP+ (+200). Lors de l'appel à projet pour le WEP+ 2005, 214 ETP ont été approuvés et en 2006, 34 ETP ont été accordés. L'Accord flamand pour l'emploi comprenait aussi un champ d'expérimentation 'Leerwerkbedrijf' dans lequel on examine si d'autres modèles d'organisation ou d'autres méthodiques (coaching, accompagnement) permettent d'augmenter l'efficacité de WEP+. L'objectif de WEP+ est de faire, pendant un court laps de temps, la jonction entre le chômage et l'emploi. A l'issue du WEP+, 55% des participants ne sont plus demandeurs d'emploi, la moitié a trouvé un job six mois plus tard.

Tableau 1 : Nombre de demandeurs d'emploi approchés par mesure pour l'emploi

Portée de la mesure au 31/12/05	H	F	T
Agents contractuels subventionnés (ACS)			
Accueil extrascolaire des enfants	85	2.457	2.542
Projets classiques	976	2.948	3.924
ACS enseignement	20	51	71
Projets de formation	45	102	147
Expérience professionnelle			
WEP-plus	1.013	1.474	2.487
Economie sociale			
Travail assisté	29	29	58
Entreprises d'insertion	675	687	1.362
Ateliers sociaux groupe cible	1.423	1.061	2.484
Ateliers sociaux encadrement	324	177	501
Total	4.590	8.986	13.576

Source : Vlaams subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie (VSAWSE)

L'économie d'insertion a elle aussi été étendue. Les entreprises d'insertion sont des entreprises qui sont disposées à garantir aux groupes à risque une mise au travail durable, en accordant une attention particulière à la formation et à l'accompagnement dans un environnement de travail où prime l'entrepreneuriat socialement responsable. Ainsi, l'Accord pour l'emploi a-t-il prévu 1250 places supplémentaires. En 2005, 700 places se sont encore ajoutées via le plan d'action chômage des jeunes (cf. infra). Pour 2005-2006, 663 ETP ont finalement été accordés dans les entreprises régulières et 1113 ETP dans les entreprises titres-services. La finalité des entreprises d'insertion est la mise au travail durable au sein de l'entreprise. Pendant deux ans, l'entreprise peut pour ce faire bénéficier de subventions

salariales pour les travailleurs des groupes à risque. Six travailleurs sur dix qui sortent de la mesure ont trouvé du travail.

Tableau 2: sortie du chômage

mesurée 6 mois après la fin du programme de mise au travail	2005
Agents contractuels subventionnés (ACS)	
Accueil extrascolaire des enfants	75,1%
Projets classiques	75,6%
ACS enseignement	83,3%
Projets de formation	93,1%
Expérience professionnelle	
WEP-plus	55,5%
Economie sociale	
Travail assisté	70,6%
Entreprises d'insertion	61,8%
Ateliers sociaux groupe cible	55,1%
Ateliers sociaux encadrement	80,5%
Total	61,0%

Source: VSAWSE

Tableau 3: sortie du chômage vers le travail

mesurée 6 mois après la fin du programme de mise au travail	2005
Agents contractuels subventionnés (ACS)	
Accueil extrascolaire des enfants	70,6%
Projets classiques	70,3%
ACS enseignement	33,3%
Projets de formation	86,2%
Expérience professionnelle	
WEP-plus	50,7%
Economie sociale	
Travail assisté	70,6%
Entreprises d'insertion	58,7%
Ateliers sociaux groupe cible	41,0%
Ateliers sociaux encadrement	65,6%
Total	55,1%

Source : VSAWSE

En attendant un décret unique 'travail sur mesure' qui doit regrouper les ateliers protégés et les ateliers sociaux en entreprises de travail sur mesure, le Meerbanenplan a prévu, pour les **ateliers sociaux**, une extension du groupe cible travailleurs de 400 ETP et de l'encadrement de 80 ETP. Entre-temps, toutes ces places ont effectivement déjà été accordées (août 2006). A quelques exceptions près, elles ont toutes trouvé preneur. Les ateliers sociaux sont des dispositifs qui donnent du travail à des demandeurs d'emploi très difficiles à placer dans un

environnement de travail protégé, en mettant sur pied une activité économique. La mise au travail dans des ateliers sociaux ne vise pas nécessairement une sortie vers le marché du travail régulier. 55% des personnes qui sortent de la mesure n'ont plus le statut de demandeur d'emploi mais seulement quatre sur dix ont trouvé un autre emploi. On peut supposer que les autres personnes ne sont plus actives professionnellement parlant.

Enfin, le décret pour **l'économie locale de services** (LDE) a permis de donner une reconnaissance structurelle aux services de proximité. Les services de proximité contribuent de plus en plus à la création d'emplois durables au niveau local.

1.3 Une politique d'activation en matière de restructurations

Ces dernières années, on a beaucoup misé sur une politique d'activation en matière de restructurations. Une première action de la politique d'activation flamande en matière de restructurations est **le contrôle régional** du plan d'accompagnement social. Les entreprises en restructuration qui souhaitent abaisser l'âge de la prépension doivent désormais soumettre un plan d'accompagnement social pour avis au Ministre régional de l'Emploi qui jugera du caractère d'activation du plan. Un cadre de contrôle a été mis au point pour la Flandre comportant 9 critères utilisés pour ce contrôle régional. Lors de ce contrôle régional, on applique une approche ad hoc en tenant compte au maximum de la spécificité de chaque restructuration. Jusqu'à présent, un avis régional a été établi pour 9 plans sociaux, 7 dossiers ont fait l'objet d'un avis positif.

Un deuxième aspect important de la politique flamande en matière de restructurations est l'installation de **cellules permanentes pour l'emploi**. En cas de restructurations avec abaissement de l'âge de la prépension, l'employeur est tenu de créer une cellule pour l'emploi. Pour les restructurations relativement limitées, la création d'une cellule pour l'emploi propre à l'entreprise peut être remplacée par la participation à une cellule pour l'emploi permanente. En 2006, des activités en cellules pour l'emploi ont été organisées pour 59 entreprises, 32 cellules permanentes et 27 cellules pour l'emploi ad hoc. Au total, 524 travailleurs ont été concernés par ces activités en cellules pour l'emploi.

La politique d'activation en matière de restructurations est inspirée et soutenue par les mesures fédérales qui encouragent le 'vieillissement actif'. Pensons au relèvement de l'âge de la prépension ou à la **prime de reprise du travail** qui rend le passage du travail au travail pour les plus de 50 ans attractif sur le plan financier. Pour la politique flamande, la prime de reprise du travail a signifié la suspension d'une mesure ayant la même finalité : la prime de retour au travail. Le budget qui était initialement prévu pour cette mesure a été redistribué entre d'autres mesures en privilégiant le plan d'action chômage des jeunes dans 13 villes et communes (cf. supra).

1.4 Formation tout au long de la vie et politique en matière de compétences

Dans un agenda chargé en ce qui concerne les compétences, le gouvernement flamand et les partenaires sociaux ont exprimé leur volonté de garantir que l'on reconnaisse et que l'on développe dans l'enseignement initial, dans les organisations et les entreprises et sur le marché du travail les compétences qui sont cruciales pour assurer un taux d'activité élevé et une large employabilité. Ils poursuivent ainsi un certain nombre d'initiatives existantes permettant de reconnaître et d'utiliser sur le marché du travail des compétences acquises plus tôt ou ailleurs (EVC) : les titres d'aptitude professionnelle ou l'attestation d'expérience, les

chèques 'formation et accompagnement' pour les travailleurs, les centres de service carrière, etc.

L'Accord pour l'emploi a proposé un calendrier pour le développement des **titres d'aptitude professionnelle**. Grâce à ces titres, les gens peuvent prouver officiellement qu'ils maîtrisent tout à fait leur métier, même s'ils ne l'ont pas tous appris sur les bancs de l'école. Pour la fin 2005, 10 titres devaient être préparés ; opération menée à bonne fin puisqu'on disposait fin 2005 d'une liste de 10 professions pour lesquelles des standards avaient été développés. Selon l'Accord pour l'emploi, 15 titres supplémentaires devaient être préparés pour la fin 2006. Fin 2006, on disposait d'une liste de 26 professions, des standards étant déjà été entièrement développés pour 16 d'entre elles. Six centres de test sont actuellement opérationnels pour tester les aptitudes dans ces 10 professions. Début mars 2007, un nouvel appel sera lancé pour des centres de test pour 10 nouveaux métiers.

Les **chèques formation et accompagnement** permettent aux travailleurs de réduire de moitié les coûts de formation, d'accompagnement de carrière et de bilan de compétences. Chaque travailleur peut commander, par année civile, des chèques pour un maximum de 250 euros auprès du VDAB ou dans les maisons locales pour l'emploi. Ces chèques doivent permettre au travailleur d'acquérir les compétences qui contribuent à augmenter son employabilité ou à réaliser sa trajectoire professionnelle. Ces chèques sont très populaires.

En 2006, 233.835 travailleurs ont demandé des chèques formation et accompagnement, un accroissement de près de 20.000 unités (+8%) par rapport à 2004. En 2005, près de 11% des salariés avaient demandé des chèques formation et accompagnement. La popularité du système ne cesse de grandir : au cours de la première moitié de 2006, le nombre de demandes a augmenté de 17,5% par rapport à la première moitié de 2005.

Les **centres de service carrière** donnent aux travailleurs les moyens d'orienter la suite de leur carrière. Ce service doit permettre aux travailleurs de cerner leurs possibilités et opportunités sur le marché du travail et de faire les choix de formation appropriés en fonction de souhaits réalisables en termes de carrière. En 2005, 16 centres agréés étaient actifs en Flandre; 4 nouveaux centres se sont ajoutés en 2006. Dans le courant de 2005, ces centres ont touché quelque 2000 travailleurs. Pour 2006, on souhaite que ce nombre augmente encore (3.000 travailleurs). A côté de ces centres, le VDAB offre lui aussi un accompagnement de carrière dans ses centres de compétence. L'année passée, les centres de carrière du VDAB ont touché quelque 1.000 nouveaux clients. Les personnes qui recourent aux services de ces centres agréés et subventionnés doivent, à concurrence d'au moins 40%, être des personnes peu qualifiées ou moyennement qualifiées, des personnes de plus de 45 ans, des allochtones ou des personnes handicapées pour le travail. En 2005, 54% des clients appartenaient à un ou plusieurs de ces groupes.

1.5 Augmenter la faculté de travail (workability)

Les mesures axées sur une augmentation de la faculté de travail et de la qualité du travail prennent une place de plus en plus importante dans la politique de l'emploi flamande. Elles veillent non seulement à prévoir des alternatives pour l'organisation du travail mais elles permettent aussi une meilleure combinaison avec d'autres domaines de la vie (tâches de soin, formation, mobilité etc.). En ce sens, elles enlèvent les obstacles se dressant devant les demandeurs d'emploi sur la voie de l'emploi.

Le 31 mars 2006, le gouvernement a adopté le plan d'action **accueil des enfants** flexible et occasionnel. Il a opté pour une approche intégrée mêlant les trois pistes suivantes : renforcement des secteurs existants en se basant sur les points forts de chaque forme d'accueil (1), un pool de collaborateurs permanents flexibles provenant de l'économie sociale pour compléter les secteurs existants(2) et des titres-services via la structure mandatée pour un groupe limité de familles en complément des mesures précitées (3).

En Flandre, il existe en outre un régime de **primes d'encouragement** grâce auquel des hommes et des femmes reçoivent une prime financière venant s'ajouter à la prime fédérale pour une interruption de carrière ou un crédit-temps. En 2005, 43.000 travailleurs ont bénéficié de cette prime d'encouragement flamande. Par rapport à 2004, ceci représente une diminution de 1200 travailleurs (-6%). Ces primes répondent surtout dans la pratique à un besoin des travailleuses ayant entre 26 et 35 ans de pouvoir combiner travail (souvent à temps partiel) et soins à prodiguer aux jeunes enfants (ou à un membre de la famille malade), par exemple via une réduction d'1/5 du temps de travail dans le cadre du congé parental.

Enfin, une taskforce **organisation du travail novatrice** a été chargée du suivi de 14 projets pilotes en la matière. Le Meerbanenplan a prévu 750.000 euros pour ces projets. En tenant compte des processus technologiques existants, ces expériences doivent redessiner l'organisation du travail dans les entreprises de telle sorte que le stress dû au travail diminue, que le caractère motivant de chaque fonction s'accroisse, que les possibilités intrinsèques de formation augmentent, que vie professionnelle et vie privée puissent mieux être conciliées, etc.

1.6 Promouvoir la diversité et la participation proportionnelle au travail (EAD)

La politique flamande en matière de participation proportionnelle au travail et de diversité se compose de trois grandes parties : les plans de diversité, les projets structurels et le contrôle de la diversité. Dans chacune de ces composantes, des changements sont apparus au cours de la période de référence. Nous allons les aborder brièvement.

Les **plans de diversité** visent à soutenir financièrement et sur le plan organisationnel (apport des développeurs de projet) les entreprises qui veulent intégrer des travailleurs différents et qui veulent mener une politique du personnel attentive à l'aspect 'diversité'. Depuis 2005, le système se développe pour arriver à toucher 500 entreprises par an. Les **projets structurels** soutiennent sur le terrain les actions destinées aux groupes à risque. Tant les organisations de groupes à risque (consultants activation, orienteurs), les syndicats (consultants diversité) que les organisations d'entrepreneurs (Jobkanaal, plate-forme des entrepreneurs) contribuent à leur manière au recrutement, à l'accompagnement, à la formation et à l'intégration des travailleurs des groupes à risque. Après évaluation, il a été décidé en 2006 de conclure de nouveaux protocoles axés sur des résultats pour une durée de 3 ans, (jusqu'en 2009, donc). Enfin, le **contrôle de la diversité** a été de plus en plus intégré dans la politique régulière. Ce contrôle évalue les ambitions et les objectifs quantitatifs et qualitatifs des mesures concernées en ce qui concerne les groupes à risque.

Même si on mise autant que possible sur l'approche inclusive (cf. contrôle de la diversité), une opération de rattrapage catégorielle s'impose pour divers groupes. C'est pourquoi, le Meerbanenplan a prévu la création d'un **centre d'expertise âge et travail**. Ce centre dont le lancement officiel doit avoir lieu dans le courant du mois d'avril 2007 doit devenir le centre de référence en Flandre pour ce qui concerne une politique du marché du travail attentive à

l'âge, et ce en collaboration avec tous les acteurs du marché du travail. Les développeurs de projet âge et travail occupés dans les régions doivent faire du centre d'expertise une organisation dynamique ayant des lignes d'actions axées sur des entreprises et des cas concrets.

2. Réponses aux questions du Comité européen des droits sociaux, complétées par des informations statistiques

2.1 Aperçu de la politique de l'emploi axée sur le plein emploi

Pour avoir un aperçu des nouvelles initiatives prises pendant la période de référence, voir partie 1: nouvelles initiatives dans la politique flamande de l'emploi.

2.2 Tendances dans les dépenses relatives au marché du travail, avec la part des mesures actives et des mesures passives

Pour avoir un aperçu des tendances dans les dépenses relatives au marché du travail pendant la période de référence, voir tableau ci-dessous:

Tableau 4 : Aperçu des moyens pour les mesures flamandes en matière de marché du travail

<i>Dépenses (en millions EUROS)</i>	2004	2005
1. Service marché du travail	138,84	152,21
1.1. Service de base à l'intention des demandeurs d'emploi et des employeurs	50,50	49,37
1.2. Suivi individuel du parcours pour les demandeurs d'emploi	51,71	58,26
- module 2 (screening et entretien préliminaire)	30,55	35,65
- module 3 (formation aux entretiens d'embauche)	5,09	5,21
- module 7 (suivi du parcours)	16,07	17,40
1.3. Activités de soutien	29,88	35,58
- développement de produit	6,78	7,27
- études du marché du travail	1,91	2,04
- missions légales, administratives et autres du VDAB	17,06	21,30
- fonctionnement CSE	1,37	1,34
- régie FSE3	2,77	3,63
1.4. Fonds de remplacement[#]	4,38	3,91
1.5. Plans de diversité et bonnes pratiques	2,37	5,09
2. Formation	211,15	221,34
2.1. Formations VDAB	158,41	167,64
- module 4 (formation professionnelle spécifique)	111,28	117,50
- module 5 (formation axée sur la personne)	17,47	18,08
- module 6 (formation et accompagnement sur le lieu de travail)	17,67	19,40
- IBO (formation professionnelle individuelle en entreprise)	1,07	4,81

- coûts de formation hors parcours d'insertion	7,71	4,48
- centres de compétence	2,15	2,52
- politique d'encouragement	1,07	0,85
2.2. Contrats d'apprentissage	4,99	4,66
2.3. Formation en alternance et projets passerelle	6,48	6,48
2.4. Chèques formation pour les employeurs	22,50	22,50
2.5. Chèques formation pour les travailleurs	9,90	11,02
2.6. Crédit levier (cofinancement flamand FSE axe 4)	8,87	9,04
3. Rotation de l'emploi et redistribution du travail	32,10	34,12
4. Incitants à la mise au travail	8,04	11,41
4.1. Entreprises d'insertion	8,04	11,41
5. Réhabilitation professionnelle	246,46	268,38
5.1. Ateliers protégés	171,30	188,59
5.2. Ateliers sociaux	27,40	28,60
5.3. Prime d'insertion flamande et CCT26	36,17	39,29
- Prime d'insertion flamande (VIP)	10,91	12,74
- CCT 26	25,26	26,56
5.4. Parcours d'insertion et formation en CBO	11,59	11,90
- parcours d'insertion	2,04	2,09
- formation professionnelle	9,55	9,81
6. Création directe d'emploi	331,79	334,94
6.1. Troisième circuit de travail (TCT)°	22,55	20,05
6.2. Agents contractuels subventionnés (ACS)	283,89	287,30
6.3. Plan d'expérience professionnelle (WEP+)	25,35	27,59
TOTAL	968	1.022

Source: VDAB, VSAWSE, Departement WSE, Departement Onderwijs, Syntra Vlaanderen (traitement : departement WSE)

2.3 Nombre de bénéficiaires/utilisateurs de mesures d'activation axées sur des groupes (femmes, travailleurs âgés, chômeurs de longue durée, personnes handicapées, migrants)

Tableau 5: Nombre de bénéficiaires des mesures flamandes relatives au marché du travail (général)

aantal begunstigden	2004			2005		
	M	V	T	M	V	T
1. Arbeidsmarktdienstverlening	43.558	41.041	84.599	44.974	41.642	86.616
1.1. Basisdienstverlening	-	-	-	-	-	-
1.2. Individuele trajectopvolging voor werkzoekenden	42.650	40.435	83.085	44.249	41.251	85.500
1.4. Herplaatsingsfonds*	908	606	1.514	725	391	1.116
1.5. Diversiteitsplannen en beste praktijken			244			445
2. Opleiding en vorming [totaal exclusief opleidingscheques]	18.288	15.089	33.377	17.759	14.658	32.417
2.1. Opleidingen in het kader van de trajectwerking voor werkzoekenden	13.251	12.815	26.066	12.985	12.507	25.492
2.2. Leerovereenkomsten en -verbintenissen	3.129	1.414	4.543	2.922	1.321	4.243
2.3. Alternerend Leren en brugprojecten	1.908	860	2.768	1.852	830	2.682
2.4. Opleidingscheques voor werkgevers (aantal klanten)	-	-	16.345	-	-	15.143
2.5. Opleidingscheques voor werknemers (begunstigden)	79.606	111.624	191.230	87.004	127.145	214.419
3. Jobrotatie en arbeidsherverdeling	7.687	36.509	44.196	7.906	35.066	42.972
3.1. Aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking en deeltijdarbeid*	7.687	36.509	44.196	7.906	35.066	42.972
4. Tewerkstellingstimuli	445	208	653	640	568	1.208
4.1. Invoegbedrijven	445	208	653	640	568	1.208
5. Arbeidsrehabilitatie	13.227	7.652	20.878	13.947	7.921	21.867
5.1. Beschutte werkplaatsen	7.164	4.688	11.852	7.431	4.751	12.182
5.2. Sociale Werkplaatsen	1.628	1.122	2.749	1.693	1.154	2.846
5.3. Vlaamse Inschakelingspremie en CAO 26	3.889	1.512	5.401	4.318	1.679	5.997
5.4. Arbeidstrajectbegeleiding en opleiding in CBO	546	330	876	505	337	842
6. Directe jobcreatie	16.213	22.998	39.211	15.099	24.563	39.662
6.1. Derde arbeidscircuit (DAC)*	367	610	977	369	600	969
6.2. Gesubsidieerde contractuelen (GESCO's)	14.639	20.503	35.142	13.404	21.967	35.371
6.3. Werkvervalsplan (WEP+)	1.207	1.885	3.092	1.326	1.996	3.322

Source : VDAB, VSAWSE, Departement WSE, Departement Onderwijs, Syntra Vlaanderen (bewerking: departement WSE)

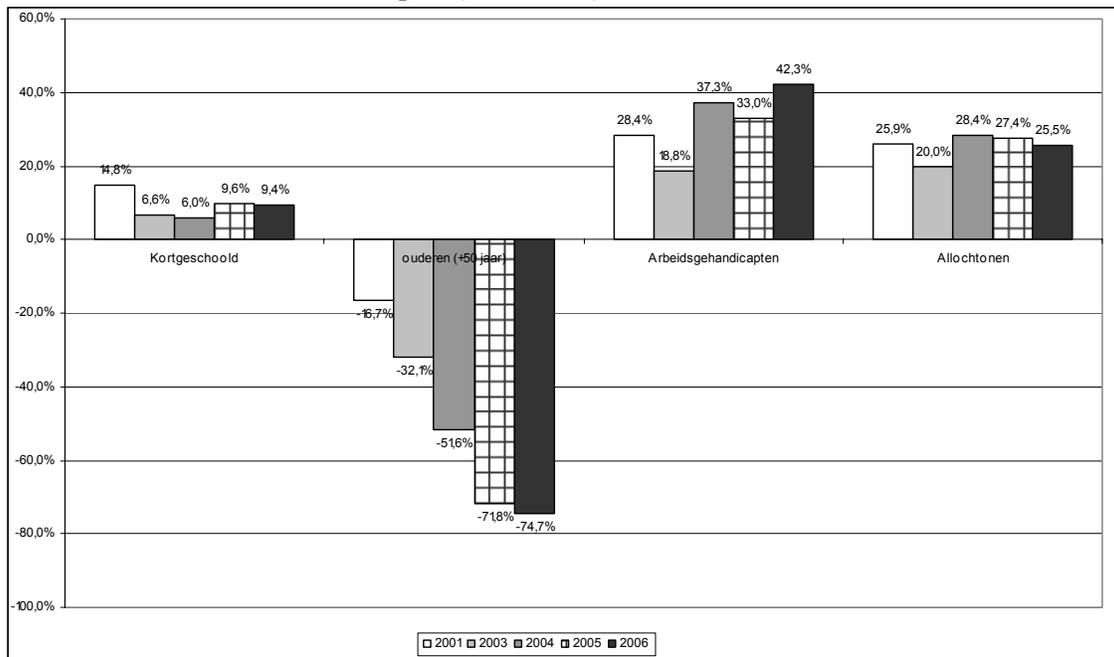
Tableau 6: La représentation proportionnelle des 4 groupes à risque prioritaires dans le parcours d'insertion pour les demandeurs d'emploi (2004-2006)

Groupe à risque	Année	Nombre cumulatif de demandeurs d'emploi (DEI)	Demandeurs d'emploi (DEI) touchés dans le parcours d'insertion (modules 2-7)	% de surreprésentation
Infraqualifiés Objectif : 10% de surreprésentation	2004	45,1%	47,8%	6,0%
	2005	44,7%	49,0%	9,6%
	2006	44,6%	48,8%	9,4%
Travailleurs âgés (+ 50 ans) Objectif : augmentation annuelle de la représentation débouchant sur une surreprésentation	2004	9,3%	4,5%	-51,6%
	2005	11,0%	3,1%	-71,8%
	2006	13,0%	3,3%	-74,7%
Personnes handicapées pour le travail Objectif : 40% de surreprésentation	2004	7,5%	10,3%	37,3%
	2005	8,8%	11,7%	33,0%
	2006	9,8%	14,0%	42,3%
Allochtones Objectif : 40% de surreprésentation	2004	14,1%	18,1%	28,4%
	2005	14,6%	18,6%	27,4%
	2006	15,6%	19,6%	25,5%

Demandeurs d'emploi (DEI) en chiffres absolus	2004	474.231	181.687	
	2005	473.069	199.633	
	2006	454.656	199.579	

Source : VDAB

Figure 3: La surreprésentation en % des quatre groupes à risque prioritaires dans le parcours d'insertion des demandeurs d'emploi (2001-2006)



Source : VDAB

2.4 Portée des programmes de mise au travail

Tableau 7: Nombre de demandeurs d'emploi touchés selon le programme de mise au travail (31-12-2005)

Portée au 31/12/05	H	F	T
Agents contractuels subventionnés (ACS)			
Accueil extrascolaire des enfants	85	2.457	2.542
Projets classiques	976	2.948	3.924
ACS Enseignement	20	51	71
Projets de formation	45	102	147
Expérience professionnelle			
WEP-plus	1.013	1.474	2.487
Economie sociale			
Travail assisté	29	29	58
Entreprises d'insertion	675	687	1.362
Ateliers sociaux groupe cible	1.423	1.061	2.484

Ateliers sociaux encadrement	324	177	501
Total	4.590	8.986	13.576

Source : VSAWSE (traitement : département WSE)

Tableau 8: Représentation des groupes à risque dans les programmes de mise au travail (31-12-2005)

Portée au 31/12/05	infraqualifiés	travailleurs de plus de 50 ans	personnes handicapées	allochtones	chômeurs > 5 ans
Agents contractuels subventionnés (ACS)					
Accueil extrascolaire des enfants	27%	1%	3%	2%	4%
Projets classiques	30%	3%	4%	4%	6%
ACS Enseignement	14%	0%	1%	0%	1%
Projets de formation	10%	5%	0%	2%	4%
Expérience professionnelle					
WEP-plus	63%	6%	12%	25%	6%
Economie sociale					
Travail assisté	12%	5%	2%	0%	3%
Entreprises d'insertion	69%	9%	9%	24%	3%
Ateliers sociaux groupe cible	83%	11%	24%	14%	21%
Ateliers sociaux encadrement	21%	9%	1%	1%	7%
Total	49%	5%	9%	11%	8%

Source: VSAWSE (traitement : département WSE)

2.5 Pourcentage d'activation des chômeurs de longue durée

Tableau 9: Nombre de chômeurs de longue durée ayant été activés au cours de l'année par une formation ou une expérience professionnelle

	2004	2005	2006
Nombre de chômeurs de longue durée ayant été activés au cours de l'année par une formation ou une expérience professionnelle dont	32.161	35.370	34.852
- formation	22.654	25.893	25.279
- ateliers protégés	758	926	1.121
- formation de personnes handicapées (CBO)	374	356	-
- Prime d'insertion flamande (VIP) et CCT26	519	577	326
- Troisième circuit de travail (TCT)	49	48	47
- ACS	3.374	2.883	2.994
- ateliers sociaux	688	712	766
- entreprises et divisions d'insertion	653	653	931
- WEP+	3.092	3.322	3.388
Nombre total de personnes qui étaient chômeuses de longue durée au cours de l'année (>1 an)	170.465	182.134	173.806
Pourcentage d'activation	18,9%	19,4%	20,1%

Source: VDAB, VSAWSE (traitement : département WSE)

2.6 Activité et chômage au cours de la période de référence

Tableau 10: Taux d'emploi selon l'âge et le sexe,
Région flamande (2004-2006)

(%)		2004	2005	2006
Total	15-64 ans	64,3	64,9	65,0
	25-54 ans	82,2	83,3	83,5
	15-24 ans	32,8	31,8	32,0
	25-49 ans (1)	84,9	85,6	85,8
	50-64 ans (2)	43,8	45,9	46,3
	55-64 ans	29,5	30,7	31,4
Hommes	15-64 ans (3)	71,6	71,8	71,5
	25-54 ans	90,2	90,5	90,4
	15-24 ans	35,1	33,8	34,5
	25-49 ans	92,0	91,6	91,5
	50-64 ans	55,0	57,6	57,2
	55-64 ans	39,3	41,2	40,5
Femmes	15-64 ans (4)	56,7	57,8	58,3
	25-54 ans	73,9	75,9	76,3
	15-24 ans	30,4	29,7	29,5
	25-49 ans	77,5	79,4	80,0
	50-64 ans	32,4	34,1	35,4
	55-64 ans	19,6	20,1	22,2
	Fossé de génération (2)-(1)	41,4	39,7	39,5
	Fossé de genre (3)-(4)	14,9	13,9	13,2

Source: EFT, Labour Force Survey (traitement : point d'appui WSE, département WSE)

Tableau 11: Taux d'emploi (15-64 ans) selon la nationalité,
Région flamande (2004-2006)

	2004	2005	2006
Belges	64,9	65,4	65,6
Ressortissants UE 15 (5)	62,7 (5)	64,0	62,3
Non ressortissants UE 15 (6)	38,5 (6)	40,6	40,6
Fossé de nationalité	24,2	23,4	21,7

Source : EFT, Labour Force Survey (traitement: point d'appui WSE, département WSE)

Tableau 12: Taux de chômage OIT selon l'âge et le sexe,
Région flamande (2004-2006)

(%)		2004	2005	2006
Total	15-64 ans	5,4	5,5	5,0
	15-24 ans	13,6	14,2	12,5
	25-49 ans	4,6	4,6	4,0
	50-64 ans	4,2	4,3	4,8
	55-64 ans	3,5	3,8	4,6
Hommes	15-64 ans	4,6	4,8	4,3
	15-24 ans	12,5	14,0	11,5
	25-49 ans	3,9	4,0	3,6
	50-64 ans	3,0	3,5	3,7
	55-64 ans	nd	nd	3,7
Femmes	15-64 ans	6,6	6,3	5,8
	15-24 ans	14,8	14,4	13,7
	25-49 ans	5,5	5,3	4,5
	50-64 ans	6,1	5,8	6,6
	55-64 ans	nd	nd	6,1

Source: EFT, Labour Force Survey (traitement: point d'appui WSE)

Tableau 13: Taux de chômage OIT (15-64 ans) selon le niveau de scolarisation, Région flamande (2004-2006)

(%)		2004	2005	2006
Total	Peu qualifiés	7,8	9,0	8,6
	Moyennement qualifiés	5,7	5,2	4,6
	Hautement qualifiés	3,4	3,3	3,1

Source : EFT, Labour Force Survey (traitement : point d'appui WSE)

Tabel 14: Taux de chômage OIT (15-64 ans) selon la nationalité, Région flamande (2004-2006)

(%)		2004	2005	2006
Total	Autochtones	5,1	5,1	4,6
	Ressortissants UE-15	7,1	7,0	7,1
	Non ressortissants UE-15	25,4	24,0	24,4

Source: EFT, Labour Force Survey (traitement : point d'appui WSE)

Tableau 15: Part du chômage de longue durée dans le chômage Région flamande (2004-2006)

(%)		2004	2005	2006
Total	15-64 ans	42,6	44,4	44,6
	15-24 ans	18,9	19,9	18,3
	25-49 ans	46,6	49,0	44,6
	50-64 ans	68,0	66,7	77,2

Source : EFT, Labour Force Survey (traitement : point d'appui WSE)

Evolution en Région wallonne

1. L'approche globale et coordonnée de prévention et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion et de promotion de la cohésion sociale développée par la Région wallonne

En 1992, suite au bilan de l'action du Commissariat royal à l'Immigration, les différents gouvernements, notamment aux niveaux régional et communautaire, se sont fixé un objectif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, estimant qu'avant d'être spécifiques ou culturelles, les problématiques à résoudre étaient d'ordre socio-économique et qu'il convenait d'aborder l'intégration par des politiques généralistes et coordonnées.

C'est ainsi qu'en 1992, partant de l'analyse que le phénomène de la pauvreté est multidimensionnel et qu'il faut envisager les réponses à apporter dans leur globalité et sous une approche décloisonnée, le Gouvernement wallon, en y associant l'ensemble de ses compétences, créa la Cellule d'Intégration sociale au sein du Secrétariat général du Ministère de la Région wallonne.

Expérimental à l'origine, ce service est chargé d'assurer la coordination de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, l'accompagnement et l'évaluation des projets locaux, le relais entre le terrain et le politique et l'impulsion de mesures nouvelles.

Face aux résultats engrangés, le Gouvernement décida de pérenniser son action et inscrivit en 1999 la Cellule d'Intégration sociale au cadre organique du Ministère de la Région wallonne sous le nom de **Direction interdépartementale de l'Intégration sociale (DIIS)**, placée sous la tutelle du Ministre-Président du Gouvernement wallon. Dès lors, la DIIS travaille de manière transversale pour l'ensemble du Gouvernement en associant les différentes administrations régionales et locales et les acteurs associatifs concernés.

La même année, dans le prolongement du **Rapport général sur la pauvreté**, le Parlement wallon a adopté, le 1^{er} avril 1999, les décrets portant assentiment de l'**Accord de coopération entre l'Etat fédéral, les Communautés et les Régions relatif à la continuité de la politique en matière de pauvreté**. En vertu de cet accord, les partenaires s'engagent notamment à contribuer, chacun dans les limites de ses compétences, à l'élaboration d'un **Rapport bisannuel fédéral sur la précarité, la pauvreté, l'exclusion sociale et les inégalités d'accès aux droits**. La participation de la Région wallonne à l'élaboration d'un tel rapport nécessitait un examen préalable de la situation sociale sur son territoire.

C'est dans ce contexte qu'en sa séance du 10 juin 1999, le Gouvernement wallon a adopté le principe de l'élaboration, en collaboration avec les institutions régionales directement ou

indirectement concernées par toute forme d'exclusion, d'un **Rapport sur la cohésion sociale en Région wallonne**⁴ et a chargé la DIIS de sa coordination. Fruit de la collaboration d'une vingtaine de partenaires, privés ou publics, ce rapport fait le point sur l'accès qu'ont les Wallons aux droits fondamentaux garantis par la Constitution.

Le Premier Rapport (2001) se structurait en trois volets : un volet « Statistique », réalisé par l'IWEPS (alors SES), ayant pour ambition de faire le point sur l'accès des Wallons à certains aspects des droits fondamentaux et qui tente de dresser un « Portrait social de la Wallonie » ; un volet « Inventaire », réalisé par la DIIS, recensait l'ensemble des mesures mises en œuvre par la Région wallonne pour faciliter l'accès aux droits à la dignité humaine, à la santé, au logement, au travail, à l'environnement et à la culture ; un volet « Analyse et recommandations », formulé par la DIIS, qui tentait de relayer fidèlement les attentes du terrain et de fournir un cadre de référence aux décideurs. Le volet « Inventaire des mesures régionales de cohésion sociale » a été actualisé à trois reprises par la DIIS ; l'actualisation du volet « Statistique » par l'IWEPS est en cours de finalisation.

Par ailleurs, en application de la Stratégie définie au Sommet européen de Lisbonne en 2000, la Région a participé avec les autres entités fédérées à l'adoption d'un **Plan d'action national inclusion sociale** (PAN-incl) reprenant un ensemble de mesures à mettre en œuvre en 2001-2003. Ce processus basé sur la Méthode ouverte de Coordination (MOC) a avant tout pour but de donner une visibilité au projet social européen par rapport au projet économique.

Par la suite, la Région s'est engagée à poursuivre cette dynamique au travers du PANincl 2003-2005 puis de son actualisation pour 2005-2006. Pour le PAN Inclusion 2006-2008, qui a été soumis à la Commission européenne en septembre 2006, la volonté des entités fédérées fut d'y inscrire des mesures en cohérence avec les propositions du dernier **Rapport bisannuel fédéral sur la précarité, la pauvreté, l'exclusion sociale et les inégalités d'accès aux droits**. Dans un souci de cohérence, le PAN incl. belge 2006-2008 s'est efforcé de tenir compte, dans les mesures proposées par les différentes entités, des recommandations du Rapport *Abolir la Pauvreté. Une contribution au débat et à l'action politiques* du Service pauvreté. Le Gouvernement wallon a décidé, le 7 juillet 2006, d'y inscrire 31 actions.

Le suivi de ces mesures est opéré par chaque administration et coordonné par la DIIS. Au niveau fédéral, il est assuré par deux groupes de travail : le groupe « actions » dont la DIIS fait partie, le groupe « indicateurs » auquel l'IWEPS participe.

Adopté en janvier 2000 et actualisé en avril 2002, le **Contrat d'Avenir pour la Wallonie** constitue le programme politique du Gouvernement wallon jusqu'à l'horizon 2010. Il ambitionne de réunir les conditions d'une Wallonie active et solidaire sur la voie du développement durable.

Au-delà d'un programme, le Contrat d'Avenir a été conçu comme une démarche de mobilisation de l'ensemble de la société wallonne autour d'un projet commun de développement et une méthode qui a permis l'intégration à la gestion régionale de principes de nouvelle gouvernance tels que la transparence, la qualité, la transversalité, le partenariat, la prospective et l'évaluation.

⁴ Direction interdépartementale de l'Intégration sociale, *Premier Rapport sur la cohésion sociale en Région wallonne*, Jambes, 2001, 384 p.

Pour ce faire, le CAW assigne au Gouvernement 12 objectifs tant quantitatifs que qualitatifs parmi lesquels figure le renforcement de la cohésion sociale. On y retrouve la volonté du Gouvernement de ne laisser personne au bord du chemin, le principe de la solidarité.

Le 20 janvier 2005, le Gouvernement adoptait le **Contrat d'Avenir renouvelé pour les Wallonnes et les Wallons** destiné à soutenir une dynamique positive pour la Wallonie impliquant chacune et chacun d'entre nous. Pour ce faire, le CAR assigne au Gouvernement des objectifs de développement durable parmi lesquels figure celui de « **faire progresser la cohésion sociale et valoriser le capital social wallon** ».

La cohésion sociale y est définie comme :

"La capacité d'une société à assurer le bien-être de tous ses membres, à minimiser les disparités et éviter la polarisation. Elle peut donc s'analyser comme un processus dynamique qui reprend l'ensemble des moyens mis en œuvre pour assurer à tous l'accès aux droits fondamentaux.

Ainsi définie, la cohésion sociale englobe toutes les politiques de lutte contre la pauvreté, l'exclusion, s'intégrant globalement dans une approche de développement durable.

La cohésion sociale résulte de la force des liens qui unissent une collectivité. Elle dépend de l'accès des citoyens au logement, à l'emploi, aux soins, à la culture, aux loisirs."

Cette définition s'inspire de la **Stratégie de cohésion sociale du Conseil de l'Europe**, réinterprétée par la DIIS dans le Premier Rapport sur la cohésion sociale en Région wallonne. Comme le confirme le Contrat d'Avenir renouvelé, la Région s'est en effet progressivement orientée au fil des années vers la promotion de la cohésion sociale par l'accès de tous aux droits fondamentaux.

Bâtie sur le fondement des Droits de l'Homme, la cohésion sociale ne vise pas tant à mettre en œuvre un minimum de droits pour les exclus qu'à permettre à tous l'accession aux mêmes droits. Elle consiste également à créer au sein de la société une solidarité qui réduise au minimum l'exclusion tout en créant des mesures spécifiques pour aider ses membres les plus vulnérables. Il ne s'agit donc pas seulement de garantir contre les risques sociaux dans une démarche de prévention, mais bien d'assurer l'égalité des chances et des droits pour tous dans l'ensemble des domaines de la vie quotidienne (logement, santé, culture, éducation, formation, emploi, etc.) et dans une démarche multidimensionnelle d'émancipation des personnes. Ainsi définie, la cohésion sociale englobe toutes les politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion, les politiques d'inclusion sociale ou de développement durable et poursuit un objectif beaucoup plus large d'accès au bien-être pour tous par la promotion de l'accès effectif de tous aux droits fondamentaux.

Parallèlement à l'approbation des mesures régionales à inscrire dans le Pan Incl. 2006-2008, le Gouvernement wallon a décidé, le 7 juillet 2006, de créer un **groupe de travail intercabine**s « **Inclusion sociale** », chargé notamment du suivi coordonné des matières transversales liées à la lutte contre la pauvreté, à l'inclusion et à la cohésion sociale et a décidé d'abroger le comité de suivi régional du PAN. Ce groupe de travail a la faculté de s'élargir aux administrations et aux représentants de la société civile. Il est présidé par le Cabinet de la Présidence et son secrétariat effectué par la DIIS. Le 27 mai 2007, le Gouvernement a décidé d'élargir ses missions à la gestion concertée de l'accueil des Gens du voyage en Wallonie.

Le **Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté (RWLP)**, qui préexistait depuis quelques années, s'est constitué en 2003 sous la forme d'une ASBL composée d'associations axées sur la lutte contre la pauvreté et la participation des personnes en situation de pauvreté. Depuis 2005, il s'est structuré et a principalement travaillé sur trois axes prioritaires : le logement, la santé et l'emploi. Le RWLP a présenté sa démarche auprès du Parlement wallon en juin 2005. Son livre *Accès et exercice des droits en Région wallonne*, paru en juin 2006⁵, clôtura la première phase du processus sur l'accès aux droits. L'objectif est d'établir un lien constructif entre les personnes en situation de pauvreté, les associations et les politiques et de démontrer la pertinence d'articuler cette démarche sur un mode pluraliste. Le RWLP s'est développé et s'est investi aussi dans d'autres structures de lutte contre la pauvreté dont le Réseau Européen de Lutte contre la Pauvreté (EAPN) et le Réseau belge.

Approuvé par le Gouvernement wallon le 29 mars 2007, le projet « **Vers une Wallonie sans pauvreté d'ici 2025** », porté par le RWLP, a pour finalité de contribuer à la réduction durable à terme, de la pauvreté sur le territoire wallon. Le but du projet est de contribuer activement à l'élaboration et la mise en œuvre d'une action prospective unissant les pouvoirs publics, les associations, les personnes en situation de pauvreté et l'ensemble des acteurs de la société civile, en vue de tendre vers l'objectif d'une "Wallonie sans pauvreté d'ici 2025". L'accès et l'exercice des droits de toutes et de tous, en particulier des personnes en situation de pauvreté, en sont l'élément central avec une priorité axée sur la santé, le logement et l'emploi-formation.

2. Les mesures mises en œuvre en particulier pour favoriser l'emploi des personnes qui se trouvent ou qui risquent de se trouver en situation de pauvreté et d'exclusion sociale :

Ci-dessous, vous trouverez la liste des mesures mises en œuvre par la Région wallonne pour faciliter l'accès aux droits fondamentaux garantis par la Constitution belge (qui seront prochainement publiées dans le cadre de l'actualisation du volet inventaire du Rapport sur la cohésion sociale en Région wallonne au 31 décembre 2006) dont les compétences relèvent de la Région. Elles sont déclinées en fonction des articles de la Charte sociale révisée.

On peut relever, en réponse à la question ci-dessus, 35 mesures qui concernent l'emploi et la formation des personnes précarisées et donc le **Droit au travail** au sens large :

- 1) Dispositif intégré d'insertion socio-professionnelle (DIISP)
- 2) Formation en alternance
- 3) Organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP)
- 4) Entreprises de formation par le travail (EFT)
- 5) Aides à la promotion de l'emploi (APE)
- 6) Programme de transition professionnelle
- 7) Maison de l'emploi (MdE)
- 8) Missions régionales pour l'emploi (MIREs)
- 9) Entreprises d'insertion (EI)
- 10) Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (IDESS)

⁵ Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté, *Accès et exercice des droits en Région wallonne, Actes des assemblées "accès et exercice des droits au logement, à l'emploi et à la santé", décembre 2004 à juin 2005, et compte-rendu de la rencontre avec les parlementaires wallons du 27 juin 2005*, Namur, 2006.

- 11) Conseil en recherche d'emploi (CRE)
- 12) Plan d'accompagnement des reconversions
- 13) Formation professionnelle
- 14) Mise en situation professionnelle (MISIP)
- 15) Carrefours Emploi Formation
- 16) Subventions en faveur des Centres publics d'action sociale (CPAS) qui engagent sur base de l'article 60 § 7 de la loi organique des CPAS ou qui font engager par des pouvoirs publics ou des personnes ou entreprises privées sur la base de l'article 61 de cette même loi, des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale équivalente au revenu d'intégration sociale afin de leur permettre d'accéder aux allocations de chômage ou d'acquérir une expérience professionnelle (dit "Article 60")
- 17) Plan formation insertion (PFI)
- 18) Accompagnement des chômeurs
- 19) Conseil en orientation professionnelle
- 20) Conseil en accompagnement professionnel
- 21) Insertion sociale
- 22) Dispositif de la validation des compétences professionnelles
- 23) Intégration d'une clause sociale dans les marchés publics
- 24) Régies des quartiers
- 25) Entreprises de travail adapté (ETA)
- 26) Prime à l'intégration
- 27) Prime de compensation
- 28) Aménagement des postes de travail
- 29) Formation en centre de formation professionnelle (CFP)
- 30) Contrat d'adaptation professionnelle
- 31) Actions d'alphabétisation
- 32) Chèques Permis de conduire
- 33) Bus de l'emploi
- 34) Micro-crédit
- 35) Réseau wallon des Centres de compétence

Evolution en Région de Bruxelles Capitale

ACTIRIS a renforcé ces collaborations avec Bruxelles-Formation et avec le VDAB dans différents domaines en vue d'améliorer l'offre de formations professionnelles (par exemple via le RPE – réseau bruxellois pour l'emploi, collaboration pour les fonctions critiques, les centres de références, les screenings,...) .

Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux

1) La politique des personnes handicapées relève de la compétence de la Communauté flamande, de la Région wallonne, de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale et de la Communauté germanophone. Ce qui signifie que la mise au travail des personnes handicapées, la formation professionnelle, relèvent de la compétence de ces quatre entités.

Les quatre organismes principalement compétents en matière de politique des personnes handicapées sont donc le Fonds flamand pour l'intégration sociale des personnes handicapées (qui a transféré la compétence de l'emploi et de la formation des personnes handicapées au

VDAB), l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, le Service bruxellois francophone des personnes handicapées et l'Office de la Communauté germanophone pour personnes handicapées.

Nous n'avons pas de données sur les taux de chômage des personnes avec un handicap.

Par contre, vous trouverez dans le rapport annuel 2007 du conseil supérieur de l'emploi, un chapitre concernant l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail. Ce rapport reprend des données d'un module ad hoc de l'enquête sur les forces de travail de 2002. Dans ce rapport, le taux de chômage des personnes handicapées en 2002 était de 11,4% au niveau global de la Belgique (6,2% pour les biens portants).

2) Les deux tableaux ci-dessous donnent les taux de participation des DEI (demandeurs d'emploi inoccupés) par sexe, nationalité et durée d'inactivité en ce qui concerne le CPP (Contrat de Projet Professionnel – un outil d'accompagnement individuel contractualisé et non-obligatoire) et les ateliers de recherche active d'emploi (RAE) pour l'année 2006.

Tableau 1 : CPP 2006 - Répartition des DEI par sexe, nationalité et durée d'inactivité

	Convocations	Présentations	Contrats signés		Tx de signature
			#	%	
Total	50 854	36 748	12 295	100,0	33,5
Hommes	25 715	18 394	5 883	47,8	32,0
Femmes	25 139	18 354	6 412	52,2	34,9
Belge	33 656	24 324	8 371	68,1	34,4
UE	6 011	4 141	1 190	9,7	28,7
NUE	11 187	8 283	2 734	22,2	33,0
< 1 an	33 508	22 459	7 302	59,4	32,5
>= 1 an	17 346	14 289	4 993	40,6	34,9

Tableau 2 : Nb de bénéficiaires de la recherche active d'emploi en 2006 par sexe, nationalité et niveau d'études

	Contrats signés	
	#	%
Total	9 762	100
Hommes	4 643	47,6
Femmes	5 119	52,4
Belge	5 918	60,6
UE	878	9,0
NUE	2 966	30,4
< 1 an	3 900	40,0
>= 1 an	5 837	59,8

3) Comparaison entre le taux de participation et part dans le chômage

Tableau 3 : DEI en 2006 par sexe, nationalité et niveau d'études

	DEI	
	#	%
Total	97 099	100
Hommes	49 364	47,6
Femmes	47 736	52,4
Belge	66 187	68,2
UE	10 530	10,8
NUE	20 382	21,0
< 1 an	37 036	38,1
>= 1 an	60 063	61,9

En comparant les tableaux 1,2 et 3, on constate un taux de participation proportionnellement plus important pour les étrangers NUE (indice⁶ de 1,06 pour le CPP et indice 1,44 pour les RAE) mais moins important pour les étrangers de l'UE (indice de 0,89 pour le CPP et indice 0,84 pour les RAE).

En ce qui concerne les chômeurs de longue durée, on constate qu'en terme relatif ils sont moins fréquemment convoqués dans le cadre du CPP, néanmoins ils ont un taux de signature plus élevé que les chômeurs de courte durée.

La proportion plus faible de chômeurs de longue durée s'explique par le fait qu'une proportion plus importante de chômeurs est convoquée pour le CPP dans le cadre de l'approche préventive que dans le cadre de l'activation des chômeurs de longue durée.

En ce qui concerne les RAE, on constate une participation proportionnelle des chômeurs de longue durée (indice de 0,97)

⁶ L'indice est égal à 1 lorsque c'est exactement proportionnel, supérieur à 1 quant le taux de participation est plus que proportionnel et inférieur à 1 quant le taux de participation est moins que proportionnel.

ARTICLE 1 : DROIT AU TRAVAIL

ARTICLE 1§2

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les parties contractantes s'engagent à protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris »

Evolution depuis le dernier rapport

Dans la Fonction publique

1) Evolutions réglementaires

- a) Dans la fonction publique administrative fédérale, les emplois publics statutaires ont été ouverts, en vertu d'un arrêté royal du 18 avril 2005 ci-joint, aux citoyens de la Confédération suisse, sous réserve des emplois qui, dans l'administration publique, sont liés à l'exercice de la puissance publique et destinés à sauvegarder les intérêts généraux de l'Etat.

Cette réserve trouve sa source dans l'Accord entre la Communauté européenne et ses Etats membres, d'une part, et la Confédération suisse, d'autre part, sur la libre circulation des personnes, les Annexes Ière, II et III, les Protocoles et l'Acte final, faits à Luxembourg le 21 juin 1999 et approuvés par la loi belge du 30 janvier 2002.

L'article 10 de l'Annexe Ière de cet Accord dispose ce qui suit :

« Emploi dans l'administration publique

Le ressortissant d'une partie contractante exerçant une activité salariée peut se voir refuser le droit d'occuper un emploi dans l'administration publique lié à l'exercice de la puissance publique et destiné à sauvegarder les intérêts généraux de l'Etat ou d'autres collectivités publiques. »

Une telle disposition correspond exactement à l'interprétation donnée par la Cour de justice des Communautés européennes relativement au champ d'application de l'article 39.4 du Traité CEE.

- b) La réglementation de l'accès aux emplois contractuels dans la même fonction publique administrative fédérale a été revue au cours de la période de référence.

Un arrêté royal du 25 avril 2005 (ci-joint) fixe les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics. Son article 2, 2°, dispose que pour être engagées par contrat de travail, les personnes doivent être Belges, lorsque les fonctions à exercer comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de

la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat.

2) Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux

Au sein de la fonction publique administrative fédérale, les services chargés du recrutement sont particulièrement attentifs à limiter les emplois publics réservés aux Belges à ceux qui impliquent très concrètement l'exercice de la puissance publique. Des emplois impliquant un haut niveau de responsabilité sont ainsi occupés par des non-Belges.

Interdiction du travail forcé.

Les dispositions du Code disciplinaire et pénal de la marine marchande (loi du 5 juin 1928) qui n'étaient pas conformes aux dispositions de la Charte sociale européenne ont été modifiées par la loi du 15 mai 2006 portant diverses dispositions en matière de transport.

Cette loi est entrée en vigueur le 18 juin 2006.

Le texte des articles 4 à 10 de cette loi est joint en annexe au rapport.

Le travail pénitentiaire.

En ce qui concerne le travail pénitentiaire, les informations supplémentaires suivantes peuvent compléter le précédent rapport.

Tout d'abord, l'article 169 de la loi « Dupont » du 12 janvier 2005, abrogeant l'article 30^{ter} du Code pénal qui prévoyait une obligation de travailler pour les détenus, est entré en vigueur le 15 janvier 2007. Désormais, donc, aucun détenu ne peut être forcé à travailler.

Par rapport plus spécifiquement aux tâches pouvant être accomplies en prison, on peut souligner qu'il existe cinq types de travaux en prison :

- le travail domestique (cuisine, jardin, nettoyage,) ;
- le travail technique (entretien des bâtiments, chauffage, plomberie, ...) ;
- le travail pour entrepreneurs externes (emballage, conditionnement, ...), qui se fait en cellule ou en atelier ;
- les ateliers du service central du travail pénitentiaire (montage, préparation du mobilier, ...) et enfin ;
- les travaux exécutés par le détenu à titre indépendant pour son propre compte (traductions, comptabilité, travaux artistiques) sont autorisés pour autant qu'ils ne représentent pas une charge excessive pour la prison et ne compromettent pas l'ordre ou la sécurité.

Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux

Dans la pratique, le travail disponible est souvent inférieur à la demande. Il n'y a plus de travail pénitentiaire obligatoire. Il convient, néanmoins, de noter que le travail est inhérent à certains régimes de détention, dans les centres ouverts par exemple. Il en existe quatre en Belgique : Marneffe, Ruiselede, Hoogstraeten et Saint-Hubert).

En ce qui concerne la question du Comité européen des droits sociaux quant à savoir s'il existe une législation belge visant à lutter contre le terrorisme (ou l'incitation au terrorisme) qui interdise explicitement à des individus d'exercer certains emplois et si oui, ses modalités, la réponse est négative. En effet, la loi belge du 19 décembre 2003 relative aux infractions terroristes (entrée en vigueur le 8 janvier 2004 – articles 137 à 141^{ter} du Code pénal) ne comporte aucune interdiction professionnelle spécifique. Le droit commun s'applique dès lors.

L'article 31 du Code pénal prévoit une interdiction professionnelle à perpétuité, pour les condamnés à la réclusion ou détention à perpétuité ou à la réclusion pour un terme de dix à quinze ans ou un terme supérieur, du droit, entre autres, 1°) de remplir des fonctions, emplois ou offices publics, 5°) d'être appelé aux fonctions de tuteur, subrogé tuteur ou curateur, si ce n'est de leurs enfants ; comme aussi de remplir les fonctions de conseil judiciaire ou d'administrateur provisoire.

Interdiction de la discrimination dans l'emploi.

Mesures dans la région Bruxelloise.

Egalité entre les hommes et les femmes

En ce qui concerne les actions entreprises au sein de la Région bruxelloise pour l'égalité des chances par genre, l'étude « *politique de l'emploi et de la formation professionnelle sous l'angle du genre* » réalisée par l'Observatoire a retracé les principaux instruments d'égalité des chances des femmes et des hommes analysé de la participation des femmes et des hommes dans des mesures d'emploi, de formation professionnelle ainsi que des mesures d'accompagnement des demandeurs d'emploi est traitée dans la deuxième publication. Vous trouverez ainsi dans l'études des pratiques / actions entreprises par ACTIRIS en vue de combattre les inégalités entre les hommes et les femmes (par exemple dans la gestion des offres d'emploi, l'accompagnement des chercheurs d'emploi...).

(http://www.actiris.be/Fr/Observatoire/observatoire_publications_thematique_egalite_fh_fr.htm)

.....

Autres actions entreprises afin de promouvoir la diversité dans les entreprises.

Ci-dessous sont présentées les actions de lutte contre la discrimination qui ont été menées de janvier 2005 à décembre 2006.

Année 2005

- **Campagne de sensibilisation :**

La campagne de sensibilisation du monde de l'entreprise, initiée dans le cadre du groupe de travail du Pacte territorial en Région de Bruxelles-Capitale consacré à la lutte contre la

discrimination à l'embauche, s'est poursuivie en 2005 avec l'organisation d'un nouveau d'un colloque le 16 mars 2005.

Ce colloque a présenté les résultats de l'Étude sur la discrimination à l'embauche en Région de Bruxelles-Capitale. Pour rappel, cette étude avait été réalisée en 2004 par une association entre l'ULB et la KUL.

Cette étude a fait le point quant à l'évolution récente du phénomène discriminatoire et a mis en évidence la problématique pour les populations d'origine différente récemment arrivées sur le marché du travail.

En mars 2005, le GSARA a réalisé un film sur la discrimination à l'embauche en Région de Bruxelles-Capitale. Il s'agit d'un film d'une durée de 30 minutes, modulable en fonction de l'intérêt pour différents aspects : définitions, juridique, témoignages, ...

Ce film est disponible pour l'ensemble des partenaires du Pacte territorial pour l'emploi, les écoles, les Centres de formation, ...

Ce film a été présenté lors du Colloque du 16 mars 2006.

En 2005, le groupe 7 de travail est devenu la Cellule transversale de réflexion dans le cadre de la lutte contre la discrimination à l'embauche.

Il a été procédé à l'engagement d'une personne supplémentaire (septembre 2005) afin de renforcer l'action de lutte contre la discrimination à l'embauche menée en Région de Bruxelles-Capitale.

Dans le cadre du Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois, différentes actions ont été coordonnées par la cellule transversale.

- **Formations à l'attention des délégués syndicaux :**

Pour la FGTB : En 2005 a été organisé un conseil syndical sur la problématique du chômage à Bruxelles, visant à sensibiliser aux questions des discriminations à l'embauche. Les séminaires de formation des délégués sur les discriminations se sont également poursuivis. Un séminaire de réflexion sur la diversité en entreprise et l'implication des délégués syndicaux dans l'élaboration et la mise en œuvre des plans de diversité a été organisé.

Pour la CSC : Le groupe de travail « Lutte contre les discriminations », composé de représentants de l'interprofessionnel, de groupes spécifiques et des Centrales Professionnelles, a été mis sur pied. Ce groupe a comme objectif de préparer, d'évaluer et d'assurer le suivi des actions de lutte contre la discrimination à l'embauche. Dans le cadre de la journée de lancement de l'année sociale 2005-2006 de la CSC, deux groupes de travail thématique ont par ailleurs été consacrés aux discriminations à l'embauche, aux plans de diversité et au plan d'action opérationnel.

Comme autres actions à l'attention des délégués syndicaux, on peut relever aussi une formation pour les permanents et le personnel administratif des Centrales Professionnelles, la sensibilisation sous forme d'assemblée à l'attention des délégués chevronnés des Centrales Professionnelles, ainsi que la réalisation du rapport d'évaluation des attitudes et de l'argumentation des délégués par rapport à la discrimination à l'embauche.

- **Actions positives :**

Pour ce qui est des actions positives visant à favoriser l'accès au marché du travail des nouvelles communautés immigrées rencontrant des problèmes spécifiques d'insertion socioprofessionnelle comme les travailleurs originaires d'Afrique sub-saharienne.

Le comité d'accompagnement des projets « subsahariens » a continué à fonctionner en 2005.

L'expérience du projet pilote « Banlieues Kinshasa-Bruxelles » a été portée respectivement par deux acteurs : le Centre de formation 2000 d'action d'insertion socioprofessionnelle (CF2m) et l'association Brussels Afro Center (BAC).

Le projet portait sur la mise à l'emploi de la communauté subsaharienne dans l'économie sociale à Bruxelles et la création de liens économiques Nord-Sud dans le secteur du recyclage informatique.

Tout en luttant contre les discriminations à l'embauche, le principe moteur du projet était d'expérimenter la création d'emplois de l'économie sociale en activant les liens économiques et culturels, les expériences de recyclage et de gestion de l'environnement, le développement des compétences dans ces domaines tant en Région bruxelloise qu'en Afrique.

- **Guichet anti-discrimination d'ACTIRIS :**

ACTIRIS a ouvert en 2003, en collaboration avec le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, un service spécialisé dans l'accueil, l'aide et l'accompagnement des personnes victimes du phénomène discriminatoire. Ce guichet a continué à travailler en 2005.

Année 2006

- **Séminaires « Management de la diversité » :**

Cinq séminaires sur le management de la diversité ont été co-organisés avec les fédérations sectorielles, visant à approfondir les résultats des premiers séminaires organisés les années précédentes, avec une présentation des instruments de la politique de diversité en Région de Bruxelles-Capitale, des témoignages d'employeurs de secteur en question et des moments de débats menant à des conclusions.

Ces séminaires, intitulés « Le management de la diversité : un enjeu pour l'entreprise ! », sont destinés à sensibiliser les différents intervenants du marché de l'emploi à la non-discrimination du personnel, que ce soit à l'embauche ou au sein de l'entreprise.

Les objectifs des séminaires sont les suivants :

- Faire le point sur l'évolution de la thématique au sein des diverses entreprises des secteurs considérés ;
- Actualiser les informations sur la politique de diversité menée en Région de Bruxelles-Capitale au regard de l'origine, du genre, de l'âge et du handicap ;
- Présenter la Charte de la diversité de la Région de Bruxelles-Capitale et les consultants de la diversité ;
- Permettre un échange des bonnes pratiques en matière de diversité par les témoignages d'employeurs.

Après diverses prises de contact orales et écrites, les organisations patronales suivantes ont réagi positivement : AGORIA, Febelfin, FEBETRA, La Fédération HoReCa. Bruxelles, Femarbel et Assuralia

Seul le séminaire avec cette dernière organisation ne sera qu'organisé en 2007. Les autres ont tous eu lieu pendant les mois d'octobre à décembre 2006 :

- 21 novembre 2006 : secteur métal et chimie, en collaboration avec Agoria et Fedichem ;
- 29 novembre 2006 : secteur bancaire, en collaboration avec Febelfin ;
- 6 décembre 2006 : secteur Transport (marchandises et personnes), en collaboration avec patronales sectorielles et les fonds sociaux du secteur du transport ;
- 12 décembre 2006 : secteur Hôtellerie, Restaurants et Catering, en collaboration avec la Fédération HoReCa ;
- 22 décembre 2006 : secteur des maisons de repos en collaboration avec Femarbel, la CBI et le secteur public.

Lors du séminaire HoReCa, l'OCDE a rendu visite au Pacte territorial afin d'évaluer la politique de lutte contre la discrimination à l'embauche et la promotion de la diversité en Région de Bruxelles-Capitale.

Dans le même cadre, deux séminaires spécifiques ont été organisés :

- 22 juin : avec et pour la société Carrefour Belgium ;
- 8 novembre : dans une organisation du Tribunal du Travail et du Chambre de commerces axé sur les aspects juridiques.

- **Engagement de trois consultants de la diversité :**

Au mois de juillet, trois consultants de la diversité ont été engagés par ACTIRIS avec une mission spécifique, notamment la prospection et l'accompagnement d'employeurs bruxellois, afin de promouvoir la diversité en entreprise.

Un programme de formation à l'attention des consultants de la diversité a également été élaboré.

- **Folder à l'attention des employeurs :**

Réalisation d'un dépliant sous forme de triptyque du dispositif de la politique de diversité en Région de Bruxelles-Capitale.

Travaux préparatoires (interviews, rencontre, rédaction) pour la publication d'une brochure de sensibilisation autour de la diversité en entreprise, à l'attention des employeurs bruxellois.

- **Promotion de la Charte de la diversité :**

En décembre 2005, 50 employeurs bruxellois et le Ministre en charge de l'emploi ont pris l'initiative de promouvoir la diversité par la signature de la Charte de la diversité. Le Pacte territorial a repris la promotion de cette charte totalisant, fin décembre 2006, 101 employeurs signataires, dont le représentant sectoriel du non-marchand et celui du secteur intérim. De par la Charte, les employeurs signataires s'engagent à élaborer un plan de diversité.

- **Plan de diversité :**

Le 12 décembre, après d'intenses préparations du groupe transversal et du Pacte territorial, le Comité de Gestion d'ACTIRIS approuve le texte-cadre de référence pour les plans de diversité en Région de Bruxelles-Capitale, avec des éléments tels que l'analyse de base des quatre axes de discrimination (origine, âge, genre et handicap), quatre terrains d'intervention (positionnement, recrutement, gestion du personnel et communication) et deux priorités (actions envers personnes d'origine étrangère et mise à l'emploi de jeunes).

- **Managers de la diversité :**

Sur initiative du Ministre responsable, la désignation dans les organisations d'intérêts publics de personnes ressources, au niveau de la diversité et l'élaboration par le groupe transversal d'un programme de formation pour ces managers.

- **Étude primo-arrivants :**

Une étude sur la politique d'accueil des primo-arrivants dans les 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale a été commanditée. L'objectif est d'inventorier les différentes pratiques de l'accueil des primo-arrivants dans ces 19 communes.

- **Campagnes de sensibilisation au sein du monde syndical :**

Réflexion et approbation de trois campagnes de sensibilisation (séminaires de réflexion, affiches, brochures, ...) auprès des trois syndicats (FGTB, CSC et CGSLB) et proposition portée par les partenaires du Pacte de renforcer l'implication du monde syndical dans la politique de diversité, notamment en engageant des consultants.

- **Guichet anti-discrimination d'ACTIRIS :**

Prolongement, encadrement et renforcement de la présence de consultants dans le guichet « anti-discrimination » auprès du service de guidance des demandeurs d'emploi.

ARTICLE 1 : DROIT AU TRAVAIL

ARTICLE 1§3

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les parties contractantes s'engagent à établir ou à maintenir des services gratuits de l'emploi pour les travailleurs »

Evolution depuis le dernier rapport

En Région wallonne.

A – DONNEES STATISTIQUES (EXPRESSEMENT DEMANDEES par le CEDS)

« Question A

Prière de donner des renseignements sur le fonctionnement des services gratuits de l'emploi existant dans votre pays en indiquant l'âge, le sexe et la nature de l'emploi des personnes qu'ils ont placées et des demandeurs d'emploi. Prière d'indiquer, dans la mesure du possible, le nombre d'offres d'emploi, le taux de placement et la durée du chômage des personnes placées. »

NOTICE METHODOLOGIQUE:

La méthode utilisée ici suit des cohortes de personnes entrantes. C'est-à-dire qu'elles ne concernent pas l'ensemble des demandeurs d'emploi (DE).

La méthode est fondée sur des calculs de moyennes mensuelles. Les résultats produits ici sont établis validement sur base annuelle déduite en multipliant par 12.

Les entrants sont les DE nouvellement inscrits au cours d'un mois (les nouveaux DE dont la durée d'inoccupation est égale à 0) ainsi que les demandeurs d'emploi qui au cours de la période précédente ont eu un break (pour participation dans une mesure ou un emploi ou une autre circonstance) qui a duré au moins 1 mois.

On prend les entrants mois par mois sur une période de 12 mois et on les observe pendant 12 mois pour identifier s'ils ont bénéficié des mesures :

Les chiffres communiqués sont parfois sous-évalués dans la mesure où les dispositifs n'enregistrent pas systématiquement tous les bénéficiaires ou sont inexistants.

Les indicateurs, tels que communiqués dans le cadre du Programme National de Réforme de la Belgique (UE – Stratégie de Lisbonne renouvelée), sont les suivants :

- nombre de personnes qui deviennent chômeurs au temps X*
- A** *(entrants en cours du mois)*
- nombre de personnes toujours chômeurs au temps X + 12 mois ou X+ (6mois pour les jeunes) et qui ont bénéficié de la mesure 1 et des mesures 2 à 7 de la base de données LMP*
- B**
- personnes qui dans le groupe A ont commencé un plan individuel avant le mois x+12 mois*
- C**
- personnes qui dans le groupe B n'ont pas commencé un plan individuel*
- D**

Compte tenu de la méthode qui requiert une année d'observation, les chiffres concernent les personnes entrées en 2004 et 2005 avec observation du devenir en 2005 et 2006.

De légères modifications de calcul existent entre les deux années observées, si nécessaires, elles peuvent être documentées.

➤ **Chiffres**

L'ensemble des mesures couvertes par Le FOREM sont concernées.

Mesures et démarches
<p>LMP - mesure 1 :</p> <p>Accompagnement et guidance</p> <p>Service de base de l'accompagnement : SBS</p> <p>Recherche d'emploi : CRE</p> <p>Accompagnement professionnel: CAP</p> <p>Orientation professionnelle : COP</p> <p>Support service médical : SSM</p> <p>Programme de transition professionnelle : PTP</p> <p>Eures : EUR</p> <p>Carrefour formation : FPA</p> <p>Plan Jeunes + : PLI</p> <p>Offres d'emploi : OFF</p> <p>Conseiller en mobilité internationale : CMI</p> <p>Modules d'aide et de qualification : HQM*</p> <p>Conseil, information et profiling : BIP*</p> <p>Service de base à la DR de Saint-Vith : INI*</p> <p>Formation professionnelle individuelle : FPI</p>

<p>LMP – mesures 2 à 7 : APE, Formation, PFI et PTP</p> <p><i>Aide à la promotion de l'emploi : APE</i> <i>Non marchand</i> <i>Marchand</i> <i>Pouvoirs locaux</i> <i>Enseignement**</i> <i>Formation professionnelle : FP</i> <i>Plan formation insertion : PFI</i> <i>Programme de transition professionnelle : PTP</i></p>

ADULTES (janvier 2004 – décembre 2004)
ANNUEL = mensuel *12

	TOTAL	HOMMES	FEMMES
(A) nombre d'adultes qui deviennent chômeurs au cours du mois X	137.196	62.916	74.280
(B) nombre d'adultes qui sont toujours chômeurs au mois X+12	63.612	27.336	36.264
Nombre d'adultes qui sont toujours chômeurs au mois X+12 et qui ont bénéficié :	16.416	7.416	9.000
- Nombre de mesure 1	34.164	14.748	19.416
- Nombre de mesures 2 à 7	9.516	4.740	4.776
Ratio (B)/(A) = proportion d'adultes toujours chômeurs au mois X+12	46,4%	43,4%	48,8%
(C) nombre d'adultes devenus chômeurs au mois X et qui ont commencé un plan d'action individuel avant le mois X+12 (ancienne méthode de calcul) :	121.824	57.648	64.176
- Nombre de mesure 1	91.320	42.648	12.672
- Nombre de mesures 2 à 7	30.504	15.000	15.504
(C2) nombre d'adultes devenus chômeurs au mois X et qui ont commencé un plan d'action individuel avant le mois X+12 (nouvelle méthode de calcul) :	37.620	17.400	20.220
(D) nombre d'adultes devenus chômeurs au mois X et qui sont toujours chômeurs au mois X+12 et qui n'ont pas commencé un plan d'action individuel avant le mois X+12 :	47.184	19.920	27.264

<i>Ratio (C)/(A) (Taux de satisfaction = Proportion d'adultes devenus chômeurs au mois X et qui ont commencé un plan d'action individuel avant le mois X+12 (avec l'ancienne méthode de calcul) : Taux de satisfaction par mesure :</i>	<i>88,8%</i>	<i>91,6%</i>	<i>86,4%</i>
<i>Mesure 1</i>	<i>66,6%</i>	<i>67,8%</i>	<i>17,1%</i>
<i>Mesures 2 à 7</i>	<i>22,2%</i>	<i>23,8%</i>	<i>20,9%</i>
<i>Taux de satisfaction avec la nouvelle méthode de calcul (C2/A)</i>	<i>27,4%</i>	<i>27,7%</i>	<i>27,2%</i>
<i>Ratio (D)/(B) (Taux d'échec)</i>	<i>74,2%</i>	<i>72,9%</i>	<i>75,2%</i>
<i>Ratio (D)/(A) : proportion d'adultes qui sont devenus chômeurs au mois X et d'adultes qui sont toujours chômeurs au mois X+12 sans avoir bénéficié d'un nouveau départ sous la forme d'une formation, guidance, d'une expérience de travail, ... ou d'une autre mesure d'insertion) (Mesures LMP 1 à 7)</i>	<i>34,4%</i>	<i>31,7%</i>	<i>36,7%</i>

ADULTES (janvier 2005 – décembre 2005) (moyennes mensuelles)
 (+ observation 12 mois)

	TOTAL	HOMMES	FEMMES
(A) nombre d'adultes qui deviennent chômeurs au cours du mois X	123.264	58.716	64.548
(B) nombre d'adultes qui sont toujours chômeurs au mois X+12	61.128	28.908	32.220
Nombre d'adultes qui sont toujours chômeurs au mois X+12 et qui ont bénéficié :	33.756	15.492	18.264
-Personnes bénéficiant de mesure 1	26.424	12.024	14.400
-Nombre de mesure 1	79.932	36.312	43.620
-Personnes bénéficiant de mesure 2 à 7	7308	3456	3852
-Nombre de mesures 2 à 7	9516	4740	4776
Ratio (B)/(A) = proportion d'adultes toujours chômeurs au mois X+12	49,6%	49,2%	49,9%
(C) nombre d'adultes devenus chômeurs au mois X et qui ont commencé un plan d'action individuel avant le mois X+12 :	63.432	29.652	33.780
-Personnes bénéficiant de mesure 1	43.596	20.124	23.472
-Nombre de mesure 1	121.920	66.948	54.972
-Personnes bénéficiant de mesure 2 à 7	19.836	9516	10320
-Nombre de mesures 2 à 7	158.592	72.984	85.608
(D) nombre d'adultes devenus chômeurs au mois X et qui sont toujours chômeurs au mois X+12 et qui n'ont pas commencé un plan d'action individuel avant le mois X+12 :	27.372	13.416	13.956
Ratio (C)/(A) (Taux de satisfaction = Proportion d'adultes devenus chômeurs au mois X et qui ont commencé un plan d'action individuel avant le mois X+12 :	51,5%	50,5%	52,3%
Taux de satisfaction par personnes :			
Personnes bénéficiant de mesure 1	35,4%	34,3%	36,4%
Personnes bénéficiant de mesure 2 à 7	16,1%	16,2%	16,0%
Ratio (D)/(B) (Taux d'échec)	44,8%	46,4%	43,3%

<i>Ratio (D)/(A): proportion d'adultes qui sont devenus chômeurs au mois X et d'adultes qui sont toujours chômeurs au mois X+12 sans avoir bénéficié d'un nouveau départ sous la forme d'une formation, guidance, d'une expérience de travail, ... ou d'une autre mesure d'insertion) (Mesures LMP 1 à 7)</i>	<i>22,2%</i>	<i>22,8%</i>	<i>21,6%</i>
---	--------------	--------------	--------------

JEUNES < 25ans (juillet 2004 – juin 2005)

	TOTAL	HOMMES	FEMMES
(A) nombre de jeunes qui deviennent chômeurs au cours du mois X	83.004	42.144	40.860
(B) nombre de jeunes qui sont toujours chômeurs au mois X+6	42.684	21.564	21.120
Nombre de jeunes qui sont toujours chômeurs au mois X+6 et qui ont bénéficié :	20.244	9876	10368
Nombre de mesure 1	90.300	42684	47616
Nombre de mesures 2 à 7	7.056	4068	2988
Ratio (B)/(A) = proportion de jeunes toujours chômeurs au mois X+6	51,4%	51,2%	51,7%
(C) nombre de jeunes devenus chômeurs au mois X et qui ont commencé un plan d'action individuel avant le mois X+6 (ancienne méthode) :	150.516	70.632	79.884
Nombre de mesure 1	124.080	58.536	79.884
Nombre de mesures 2 à 7	26.436	12.096	14.340
nombre de jeunes devenus chômeurs au mois X et qui ont commencé un plan d'action individuel avant le mois X+6 (nouvelle méthode) :	32.988	16.560	16.428
(D) nombre de jeunes devenus chômeurs au mois X et qui sont toujours chômeurs au mois X+6 et qui n'ont pas commencé un plan d'action individuel	22.440	11.688	10.752
Ratio (C)/(A) Taux de satisfaction = Proportion de jeunes devenus chômeurs au mois X et qui ont commencé un plan d'action individuel avant le mois X+6 (avec l'ancienne méthode de calcul) :	100,0%	100,0%	100,0%
Taux de satisfaction par mesure :			
Mesure 1	100,0%	100,0%	100,0%
Mesures 2 à 7	31,8%	28,7%	35,1%
Taux de satisfaction avec la nouvelle méthode de calcul :	39,7%	39,3%	40,2%
Ratio (D)/(B) (Taux d'échec)	52,6%	54,2%	50,9%
Ratio (D)/(A) <i>proportion de jeunes qui sont devenus chômeurs au mois X et qui sont toujours chômeurs au mois X+6 sans avoir bénéficié d'un nouveau départ sous la forme d'une formation, guidance, d'une expérience de travail, ... ou d'une autre mesure d'insertion) (Mesures LMP 1 à 7)</i>	27,0%	27,7%	26,3%

JEUNES (juillet 2005 – juin 2006) (! observation à + 6 mois)

	TOTAL	HOMMES	FEMMES
(A) nombre de jeunes qui deviennent chômeurs au cours du mois X	72.828	36.660	36.168
(B) nombre de jeunes qui sont toujours chômeurs au mois X+6	40.692	20.628	20.064
Nombre de jeunes qui sont toujours chômeurs au mois X+6 et qui ont bénéficié :			
1 Personnes bénéficiant de mesure 1	17.076	8.124	8.952
2 à 7 Nombre de mesure 1 Personnes bénéficiant de mesure 2 à 7	3.252	1.740	1.512
Nombre de mesures 2 à 7			
Ratio (B)/(A) = proportion de jeunes toujours chômeurs au mois X+6	55,9%	56,2%	55,5%
(C) nombre de jeunes devenus chômeurs au mois X et qui ont commencé un plan d'action individuel avant le mois X+6 :	34.764	17.748	17.016
1 Personnes bénéficiant de mesure 1	25.284	12.456	12.828
2 à 7 Nombre de mesure 1 Personnes bénéficiant de mesure 2 à 7	9.480	5.292	4.188
Nombre de mesures 2 à 7	44.448	24552	19896
(D) nombre de jeunes devenus chômeurs au mois X et qui sont toujours chômeurs au mois X+6 et qui n'ont pas commencé un plan d'action individuel avant le mois X+6 :	20.364	10764	9600
Ratio (C)/(A) (Taux de satisfaction = Proportion de jeunes devenus chômeurs au mois X et qui ont commencé un plan d'action individuel avant le mois X+6 :	47,7%	48,4%	47,0%
Taux de satisfaction par mesure :			
1 Personnes bénéficiant de mesure 1	34,7%	34,0%	35,5%
2 à 7 Personnes bénéficiant de mesure 2 à 7	13,0%	14,4%	11,6%
Ratio (D)/(B) (Taux d'échec)	50,0%	52,2%	47,8%
Ratio (D)/(A) <i>proportion de jeunes qui sont devenus chômeurs au mois X et de jeunes qui sont toujours chômeurs au mois X+6 sans avoir bénéficié d'un nouveau départ sous la forme d'une formation, guidance, d'une</i>	28,0%	29,4%	26,5%

expérience de travail, ... ou d'une autre mesure d'insertion) (Mesures LMP 1 à 7)

--	--	--

B – DESCRIPTION

B1 – ORGANISATION des SPE

« Question B

Prière de fournir des informations sur l'organisation des services publics de l'emploi existant dans votre pays, en indiquant les mesures d'accompagnement des demandeurs d'emploi et, s'il y a lieu, quelles sont les mesures prises pour modifier la répartition géographique des centres locaux et régionaux de l'emploi et pour redéployer les ressources lorsque de telles actions sont imposées par l'évolution économique et démographique du pays. »

➤ Le Forem : missions et organisation

Le FOREM est le service public wallon de l'emploi et de la formation professionnelle. Il a pour mission :

- d'aider les PERSONNES à mieux formuler leur projet professionnel, à acquérir plus de qualifications et à trouver un emploi ;*
- d'aider les ENTREPRISES à recruter et à former leurs collaborateurs ;*
- d'apporter un appui à TOUT ACTEUR du marché de l'emploi en Wallonie, de gérer et assurer la diffusion de l'information.*

En conséquence, le Forem :

- S'adresse à toute personne / entreprise / acteur du marché concerné par les questions d'emploi et de formation*
- Propose des services concrets et performants, grâce à plus de 4 000 collaborateurs*
- Couvre tout le territoire wallon, hors Communauté germanophone (pour laquelle la compétence de l'Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG) s'applique).*
- Collabore avec un vaste réseau de partenaires wallons et européens*

*Le Forem est un organisme **pararégional de type B**. Concrètement, cela signifie que Le Forem n'est pas sous la direction hiérarchique du Gouvernement wallon. Il reçoit une autonomie de gestion lui permettant d'agir sagement. Cette **autonomie de gestion** se traduit par un mode de **gestion paritaire** via les organes que sont le **Comité de gestion et les Bureaux exécutifs** pour le Forem.*

Le contrat de gestion est un outil référentiel tant pour les instances dirigeantes du Forem que pour l'ensemble de ses agents. Il s'agit d'un contrat signé entre le Gouvernement

wallon représenté par le ou les Ministres de Tutelle et les partenaires sociaux siégeant au Comité de gestion. Le contrat de gestion du Forem 2006-2011 a été signé le 15 juin 2006. Il intègre les réalités actuelles du marché de l'emploi ainsi que les orientations politiques du « Plan Marshall pour la Wallonie » (Plan d'actions prioritaires pour l'avenir wallon du Gouvernement wallon) et des Plans stratégiques transversaux liés au développement du capital humain et à l'inclusion sociale. Le Forem développera également ses actions en relation avec les politiques fédérales, notamment l'accompagnement et le suivi des chômeurs, ainsi qu'en lien avec les politiques européennes.

La gestion mixte du marché du travail – le concept du Forem « régisseur – ensemblier » :

En 2003, le visage du marché de l'emploi en Wallonie a fondamentalement changé. Désormais, Le Forem s'inscrit dans une gestion mixte du marché du travail. Il y a donc remodelage du positionnement et du rôle du SPE qui, d'opérateur quasi-monopolistique, devient « régisseur » du marché du travail et « ensemblier » d'actions menées par les opérateurs privés (le SPE reste cependant « opérateur public de formation »).

Etant donné la multiplicité d'acteurs amenés à intervenir sur ce marché, le Service public de l'emploi s'est vu impartir un rôle de gestion du marché, essentiellement axé sur deux fonctions : une fonction d'analyse (portant sur les besoins du public et des entreprises et sur l'offre de service disponible), et une fonction d'articulation. Le rôle de service public du Forem s'exprime donc davantage en termes de coordination, d'intégration, de stimulation et de ressources vis-à-vis de multiples opérateurs.

➤ Organisation fonctionnelle

Le Forem s'adresse tant aux demandeurs d'emploi qu'aux entreprises, et propose à la fois des prestations ciblées et des actions intégrées telles la mise en œuvre du dispositif intégré de lutte contre les pénuries (métiers en pénuries), lié notamment au projet Job Focus (identification systématique des métiers en pénuries, étude de 40 métiers pénuriques sur 4 ans, formation, accompagnement concret des demandeurs d'emploi et traitement individualisé des besoins et demandes des entreprises en la matière, etc.).

▪ Les activités directement liées à l'emploi :

Le Forem offre aux particuliers des prestations de conseil, d'accompagnement et d'information visant à garantir leurs droits, à les accompagner dans leur parcours professionnel, à les aider dans l'élaboration de leur projet professionnel et à trouver un (nouvel) emploi. Le Forem fournit aux entreprises des prestations de conseil, d'accompagnement et d'information afin de leur garantir l'accès aux dispositifs d'aides à l'emploi et à la formation. Le Forem met également en œuvre des moyens visant à susciter des candidatures et l'accompagnement des projets. Enfin, Le Forem apporte un appui à tout acteur du marché de l'emploi en Wallonie. Il gère et diffuse à tous les informations sur ce marché.

- Les Services aux particuliers :

Les Services aux Particuliers sont chargés au sein du Forem:

- *de s'assurer de l'existence d'une offre de services aux particuliers cohérente et qui réponde quantitativement et qualitativement aux besoins et attentes des personnes, et ce sur tout le territoire wallon;*
- *de conseiller et suivre les particuliers dans leur projet professionnel;*
- *de leur permettre d'accéder à l'ensemble des ressources pertinentes présentes sur le marché de l'emploi et de la formation;*
- *de leur garantir un accès gratuit à l'ensemble des services et dispositifs visant leur insertion socioprofessionnelle.*

Le rôle du Forem dépasse la prestation de service aux particuliers et doit aussi se concevoir en termes de coordination, d'intégration, de stimulation et de support des multiples opérateurs wallons. Les conseillers doivent donc aussi être des facilitateurs, des organisateurs, au service de l'ensemble des acteurs du marché (notion de régisseur-ensemblier, cf. supra). Ceci a notamment impliqué la réorganisation d'un certain nombre d'activités au sein de lignes de services mieux définies.

Tous ces besoins sont couverts par quatre grandes lignes de services en "gestion propre":

- *le conseil en démarches administratives; C'est le conseiller en démarches administratives qui effectue l'inscription des demandeurs d'emploi et qui, après une primo-analyse des besoins, oriente les particuliers vers des conseillers plus spécialisés du Forem.*
- *le conseil en accompagnement professionnel;*
- *le conseil en orientation professionnelle;*
- *le conseil en recherche d'emploi.*

Outre ces lignes de services, le Forem invite aussi les personnes à se rendre dans les espaces de libre accès qu'il a créés avec d'autres partenaires et qui rassemblent un ensemble de ressources en matière d'emploi et de formation :

- *Les Maisons de l'Emploi* (créées en partenariat avec les communes, les CPAS, d'autres intervenants locaux et le Forem), qui sont situées dans des lieux de proximité. Elles assurent des prestations liées à l'accès et au maintien des droits sociaux des personnes, mettent à leur disposition toutes les informations de base et le matériel utile à leur recherche d'emploi et permettent aux particuliers de bénéficier d'un premier conseil.
- *Les Espace Ressources Emploi, les Carrefour Formation, et les Carrefour Emploi Formation:* qui permettent aux particuliers d'avoir accès en toute autonomie aux sources d'information liées à la recherche d'emploi et aux formations organisées en région wallonne, aux offres d'emploi (affichage et accès à Internet) et aux outils nécessaires à leur recherche (téléphone, ordinateur, fax). Des conseillers du Forem sont présents en permanence pour soutenir les personnes qui le souhaitent dans l'utilisation des instruments et moyens mis à leur disposition.
- *Le Service aux entreprises :*

Le Service aux Entreprises est chargé au sein du Forem:

- *de mettre en relation l'offre et la demande d'emploi ;*

- de s'assurer de l'existence d'une offre de service quantitativement et qualitativement adaptées aux besoins de tous les acteurs du marché, et ce sur l'ensemble du territoire wallon ;
- de conseiller et suivre l'entreprise dans son projet, lui permettre d'accéder à l'ensemble des ressources pertinentes présentes sur le marché de l'emploi et de la formation ;
- de garantir aux entreprises l'accès gratuit et efficient aux dispositifs publics d'aides à l'insertion, l'emploi et la formation.

Pour remplir ces missions, l'offre de services se concentre selon trois axes de prestations principaux :

- la gestion des dispositifs publics,
- le conseil en ressources humaines : aide et conseil à l'accès aux aides à l'emploi et à la formation,
- et le conseil en recrutement : aide à la diffusion et à la gestion des offres d'emploi (en tenant compte des réalités du marché).

- **Les activités liées à la gestion du marché**

Celles-ci concernent :

- le Service d'Analyse du marché de l'emploi et de la formation (AMEF), qui est chargé de produire et de diffuser des études sur le fonctionnement du marché et sur l'efficacité des mesures en faveur des demandeurs d'emploi ;
- le Service des Relations partenariales (SRP), qui se consacre à l'articulation et à la coordination d'expertises internes et externes complémentaires afin de faire en sorte que l'offre de services des opérateurs corresponde mieux aux demandes du public et des entreprises (cf. gestion mixte du marché du travail et notion de régisseur-ensemblier).

▪ Les principales mesures d'accompagnement :

- Le Plan d'accompagnement des chômeurs (PAC) :

Le Forem participe à la mise en œuvre de l'Accord de coopération relatif à l'Accompagnement et au Suivi actif des chômeurs.

Cet Accord de coopération a été signé le 30 avril 2004 entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés. Il est en application depuis le 1er juillet 2004 et remplace l'Accord de coopération du 31 août 2001 concernant le parcours d'Insertion des demandeurs d'emploi vers la Convention de Premier Emploi (Plan Jeunes +).

Cet accord implique tant le pouvoir fédéral via l'ONEM (L'office fédéral de l'emploi chargé de l'assurance chômage) que les Régions et Communautés, notamment le Forem. Il a pour but de lutter contre le chômage en général et de prévenir le chômage de longue durée en renforçant l'accompagnement des Régions et de la Communauté germanophone d'une part et le suivi actif par l'Etat fédéral d'autre part.

Le Forem doit mettre tout en œuvre pour que soit proposé, à un stade précoce, un accompagnement à tout demandeur d'emploi, de sorte que soit créé, à terme, pour tous, un droit à un accompagnement lié à l'obligation d'y collaborer de manière active.

Afin de permettre aux Régions et Communautés ainsi qu'à l'Etat fédéral de s'organiser en conséquence, il est prévu une évolution graduelle des publics concernés par ce nouvel accord de coopération. A savoir:

***Année 1:** du 1^{er} juillet 2004 au 30 juin 2005: sont concernés tous les chômeurs < 30 ans;*

***Année 2:** du 1^{er} juillet 2005 au 30 juin 2006: sont concernés tous les chômeurs < 40 ans;*

***Année 3:** à partir du 1^{er} juillet 2006: sont concernés tous les chômeurs < 50 ans.*

- L'accompagnement des moins de 25 ans : Job tonic

Par ailleurs, le Forem a récemment lancé un processus renforcé d'accompagnement des jeunes de moins de 25 ans. Le but est de leur proposer un accompagnement plus intensif, plus précoce et plus centré sur l'acquisition d'expériences professionnelles et de contacts avec le marché de l'emploi.

Job tonic est un dispositif d'accompagnement qui a débuté en juillet 2007 et vise les jeunes qui ont terminé ou arrêté leur scolarité en juin 2007. Il se caractérise par une intensification du suivi, une prise en charge immédiate, à savoir dès l'inscription comme demandeur d'emploi, et une confrontation maximale avec le marché de l'emploi (par la remise d'offres d'emploi et la mise en situation professionnelle au sens large).

Dans un premier temps, sont concernés tous les jeunes de moins de 25 ans qui viennent s'inscrire pour la première fois comme demandeurs d'emploi, soit +/- 33.000.

Parmi ceux-ci, on distingue 2 catégories de jeunes DE : les qualifiés et les peu ou non qualifiés.

- Les jeunes qui n'ont pas obtenu le CESS (« filière 1 (a) » +/- 7.600 personnes) seront encadrés dans un dispositif intensif essentiellement basé sur des activités en groupe. La première étant une initiation à la recherche d'emploi, les suivantes étant des « tables de suivi ».
- Les autres (« filière 2 » +/- 25.000 personnes) bénéficieront d'un accompagnement essentiellement basé sur les services à distance (internet, téléphone...) et en libre accès (Carrefour emploi formation, maison de l'emploi).

- Le Plan d'Accompagnement des reconversions (PAR) :

Le Plan d'accompagnement des reconversions (communément appelé « Cellule de Reconversion ») est un dispositif organisé sur une base collective afin de favoriser le reclassement et/ou la reconversion de travailleurs en cas de licenciements collectifs importants faisant suite soit à une fermeture totale, soit à une fermeture partielle sur un site, soit à la fermeture d'un site d'un ensemble. Il concerne souvent une reconversion sectorielle, mais peut être également impliqué dans la reconversion d'un bassin économique.

Les objectifs de ce plan sont donc multiples : répondre aux répercussions provoquées par le licenciement des travailleurs, contribuer à la recherche d'emploi avec pour objectif la réinsertion professionnelle, apprendre aux travailleurs à gérer leur mobilité professionnelle, répondre aux besoins particuliers en formation et réadaptation, aider à l'intégration dans le nouvel emploi, opérer des liaisons entre les travailleurs et les projets de développement locaux, etc.

Les bénéficiaires de ce plan d'accompagnement sont les travailleurs victimes de licenciements collectifs au sens de l'arrêté royal du 24 mai 1976 que l'employeur a, au stade du projet, l'obligation de notifier par écrit aux représentants des travailleurs et au Directeur régional du Forem. Le chapitre II de cet arrêté a par ailleurs attribué aux Directions régionales du Forem un rôle de surveillance de la procédure de licenciement collectif.

Le Plan d'accompagnement est un service mis « à la disposition de tous les travailleurs », même s'il ne constitue pas pour eux une obligation. Les travailleurs licenciés peuvent décider librement de leur moment d'entrée dans le dispositif.

La mise en place de ce Plan, par le Forem, est assurée par les coordinations inter-régionales du Forem. Notons également que ce Plan est caractérisé par une représentation active directe des organisations représentatives des travailleurs. La plupart du temps ce sont les délégués syndicaux des entreprises fermées ou restructurées qui assument les tâches de coaching social des travailleurs licenciés et qui relayent leurs besoins en matière de reclassement de formation de reconversion. Des Comités de suivi assurent la gestion quotidienne de la cellule et des comités d'accompagnement assurent une gestion générale.

▪ **Les activités de formation:**

En matière de formation, le Forem s'adresse tant aux demandeurs d'emploi qu'au travailleurs et leur propose toute l'année des modules de formation (de 3 jours à 6 mois) et des parcours qualifiant. Il est possible de suivre des formations complètes qui visent l'apprentissage d'un métier ou des modules de formation spécifiques si l'on souhaite se perfectionner dans une branche ou acquérir une compétence nouvelle.

L'offre de formation s'étend sur plus de 150 métiers répartis en 11 domaines : Construction et bois, Industrie, Transport et Logistique, Non-marchand, Informatique et Télécoms, Horeca, Nettoyage professionnel et gardiennage, Qualité sécurité et environnement, Langues et technique de communication, Gestion et secrétariat, Management et commerce, Bureau TIC.

Les formations sont proposées dans plus de 30 centres de formation et grâce à 1200 professionnels au service des demandeurs d'emploi et des travailleurs.

Le Forem offre également aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs la possibilité de suivre une formation dans l'un de ses centres ouverts.

Enfin, le réseau wallon des 24 centres de compétence (partenariat entre le Forem, la Région wallonne, les secteurs professionnels, les centres de recherche et les universités) permet à chacun – travailleur, demandeur d'emploi, professeur, étudiant – d'acquérir des compétences précises sur du matériel ultramoderne, correspondant aux besoins réels des entreprises.

➤ **Organisation territoriale**

En ce qui concerne l'organisation territoriale de l'office, elle se présente comme suit :

Siège central
3 coordinations inter-régionales
11 Directions régionales Forem Conseil 9 Directions régionales Forem Formation

Par ailleurs, il faut compter :

- 50 Maisons de l'Emploi
- 30 Centres de Formation
- 24 Centres de compétence labellisés
- 18 Carrefours Emploi Formation

*En ce qui concerne les **mesures prises pour redéployer les ressources** lorsque l'évolution économique et démographique du pays l'imposent, notons que la répartition en Directions régionales Forem Conseil (Arlon, Namur, Nivelles, Liège, Verviers, Huy, Charleroi, La Louvière, Mons, Tournai et Mouscron) et en Directions régionales Forem Formation (Brabant wallon, Charleroi, Hainaut occidental, La Louvière, Liège/Huy, Luxembourg, Mons, Namur et Verviers) permet de toucher plus directement l'ensemble des clients du Forem. Si l'organisation en divisions territoriales suit de manière générale la logique des limites administratives (arrondissements administratifs à l'intérieur des Provinces), elle répond également au souci d'aller plus loin dans l'analyse de la pratique quotidienne et dans l'analyse du marché du travail en région wallonne (ex : parfois plusieurs directions régionales dans une seule province).*

Par ailleurs, d'autres mesures ont répondu au souci de renforcer cette proximité géographique des services, notamment le déploiement des 50 Maisons de l'Emploi, situées dans des lieux de proximité (communes).

Enfin, pour accroître, déconcentrer et diversifier l'offre de formation et d'insertion à destination des demandeurs d'emploi, et ainsi permettre que l'offre de service soit assurée au niveau de toutes les régions, le Forem fait appel à des partenariats avec d'autres opérateurs actifs en Région wallonne et procède à la stimulation de l'offre là où c'est nécessaire et selon la technique la plus appropriée (appels d'offres, cofinancements de projets, ...). Le service relations partenariales du Forem se consacre donc à la coordination d'expertises internes et externes, afin de faire en sorte que l'offre de services des opérateurs corresponde mieux aux demandes du public et des entreprises et à l'évolution économique et du marché de l'emploi en Région.

B2 – COOPERATION SPE – AEP & REGLEMENTATION des AEP

« Question C

Si votre pays dispose de services gratuits de l'emploi à la fois publics et privés, prière d'indiquer les mesures prises pour coordonner ces services et pour déterminer les conditions d'exercice de leurs activités par les agences d'emploi privées. »

En Belgique, la Région wallonne a choisi d'organiser la gestion mixte du marché du travail autour de deux axes :

- le remodelage du positionnement et du **rôle du SPE** qui, d'opérateur quasi-monopolistique, devient « **régisseur** » du marché du travail et « **ensemblier** » d'actions menées par les opérateurs privés (le SPE reste cependant « opérateur public de formation »).*
 - la **libéralisation complète des services de placement** dans le cadre d'un régime d'**agrément préalable** (les services de formation professionnelle n'étant pas réglementés) ;*
- 1. En vue de répondre aux besoins du marché, Le FOREM fait appel à des **partenaires publics ou privés** pour la prise en charge de problématiques spécifiques. Il leur confie, à certaines conditions, le soin de mettre en œuvre, au profit de demandeurs d'emploi, des actions d'orientation, de transition vers l'emploi et de pré-qualification. Le FOREM a*

ainsi élargi ses partenariats à l'ensemble des opérateurs de formation/insertion, notamment par la technique de l'appel à projets.

Ce type d'externalisation s'inscrit dans des dispositifs préétablis. Un de ces dispositifs, le Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle (DIISP) associe l'ensemble des partenaires publics et privés concernés dans le cadre d'une concertation dont le FOREM est le pilote. A noter toutefois que ce Dispositif ne se limite pas aux services de l'emploi, mais englobe également la formation.

2. La transposition de la convention 181 de l'OIT concernant les **agences d'emploi privées** a donné lieu au Décret du 13 mars 2003 relatif à l'agrément des agences de placement.

Pour rappel, le SPE wallon n'effectue pas de placement à proprement parler. Ce type de prestations, entièrement aux mains du marché, est à présent réglementé, que celles-ci s'adressent à des travailleurs ou à des demandeurs d'emploi.

FOREM Conseil est ainsi amené à exiger un agrément en tant qu'agence de placement lorsqu'il fait appel à des partenaires externes – des secteurs marchand et non-marchand - pour des prestations de recherche d'emploi et d'insertion.

Par ailleurs, les AEP sont tenues de fournir périodiquement au SPE certaines informations relatives aux services effectivement prestés ainsi qu'aux travailleurs et entreprises qui en ont bénéficié. Cette obligation d'information vis-à-vis du SPE cadre dans la mission de « régisseur » du marché du travail incombant à ce dernier, qui est notamment chargé d'améliorer l'information sur le marché du travail au bénéfice de l'autorité publique, des entreprises et travailleurs ainsi que des opérateurs.

➤ **Conditions d'exercice des activités des AEP:**

Concernant l'agrément en Région wallonne, il convient de distinguer, d'une part, le régime général des agences de placement et, d'autre part, le régime spécial des organismes de formation/insertion.

▪ **Le régime général des agences de placement**

Le régime d'agrément des agences de placement en Région wallonne s'applique à tous les prestataires de « services de placement », à titre onéreux ou gratuit et principal ou accessoire, dépendant ou non des autorités publiques à l'exception du SPE et du SELOR (organisme public de recrutement dans la fonction publique).

Les « services de placement » visés ont pour objet la recherche d'emploi, le recrutement - sélection, le travail intérimaire, l'insertion ou l'outplacement.

Conditions d'accès : Le régime organise un système d'autorisation préalable (« agrément ») subordonnée à l'accomplissement de conditions qui visent à garantir le sérieux et la solidité du projet d'activité considéré sous différents aspects :

- aspects juridiques : la personne morale doit être régulièrement constituée et avoir pour objet social, à titre principal ou accessoire, la prestation de services de placement ;
- aspects commerciaux : l'agence qui preste des services de placement en qualité de commerçante doit être inscrite au registre de commerce pour cette activité ;
- aspects financiers : des antécédents judiciaires d'insolvabilité sont incompatibles alors que la solvabilité et la viabilité financières du projet d'activité doivent être établies ;
- aspects professionnels : les conditions concernent la moralité, le respect des réglementations des services de placement, l'utilisation de locaux spécifiques et la compétence.

Conditions de fonctionnement : En outre, les AEP sont tenues de respecter des règles de fonctionnement après l'octroi de l'agrément, sous peine de la suspension ou du retrait de celui-ci ; ces règles concernent la spécificité de l'agrément, le respect d'autres réglementations applicables, la déontologie professionnelle, les informations à l'Administration et la transparence du marché du travail.

Les services prestés aux bénéficiaires sont, en principe, **gratuits** ; toutefois, les AEP peuvent être rétribuées, d'une part, des seuls services de recherche d'emploi quel qu'en soit le bénéficiaire, d'autre part et dans certaines limites, de n'importe quel service de placement presté au bénéfice d'artistes de spectacle ou de sportifs rémunérés.

Vis-à-vis du SPE, il est interdit aux AEP d'intervenir dans l'inscription des demandeurs d'emploi qui conditionne l'octroi des allocations de chômage ainsi que dans le contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi sur le marché de l'emploi.

▪ **Le régime spécial des organismes de formation/insertion**

Prestataires visés : les organismes labellisés pour des prestations effectuées dans le domaine de la formation/insertion sont les entreprises de formation par le travail (EFT), les organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP), les Missions régionales pour l'emploi (MIRE) et les Régie des quartiers. Un Décret est en préparation concernant les coopératives d'activités.

A noter par ailleurs que, dans le cadre d'un projet européen EQUAL intitulé « Rejoins », une charte de qualité concernant le processus de job coaching est en préparation, de même qu'une élaboration de critères d'évaluation de ce processus.

Conditions d'accès : Ce régime spécial organise non pas un système d'autorisation préalable conditionnant le fonctionnement des AEP concernées mais un système de vérification des conditions du financement public d'actions de formation-insertion menées par ces AEP.

Les actions financées :

- se situent dans le cadre du « dispositif intégré d'insertion socio-professionnelle » qui organise la prise en charge d'un public peu qualifié ou précarisé par différents opérateurs publics et privés, tous non-marchands, en vue d'assurer leur accès à un emploi durable et de qualité ;
- ont pour objet la préqualification, la définition du projet professionnel, la socialisation et l'autonomie.

Dans ce cadre, les conditions du financement public visent à assurer que l'AEP bénéficiaire est dénuée de but lucratif, qu'elle s'intègre fonctionnellement au dispositif par des partenariats avec le SPE et les autres opérateurs pertinents et que son action se fonde sur une méthodologie adéquate.

Modalités de fonctionnement : Les relations entre l'AEP et son public sont soumises à des contraintes qui visent essentiellement à assurer, d'une part, l'accès gratuit et l'engagement responsable du public (information, convention, ...), d'autre part, la qualité des actions menées (méthodologie, taux d'encadrement, compétence du personnel) .

D'autres modalités concernent évidemment, s'agissant d'un financement public, tant l'efficacité socio-économique des actions menées (évaluations) que l'utilisation des fonds publics (comptabilité et contrôles).

▪ **Indicateurs de qualité**

La reconnaissance d'un organisme par la Région wallonne (ou par la Communauté française) constitue dès lors une forme de label, de **garantie** concernant la capacité des opérateurs à mener leur projet à bien, que ce soit

- 1. au niveau de la **solvabilité/solidité** de l'organisme ;*
- 2. au niveau de l'**expertise** de l'organisme ainsi que, a priori, au niveau des **ressources et moyens** (financiers, humains, pédagogiques) disponibles (les moyens prévus sont-ils, de manière structurelle, pertinents par rapport aux objectifs visés ?).*

Les indicateurs qu'il reste à mettre en place en vue de mesurer la qualité des prestations confiées à ce type d'organismes ont dès lors essentiellement trait aux aspects suivants :

- 1. la **pertinence** de l'action par rapport aux besoins identifiés dans l'environnement, et la pertinence des moyens envisagés par l'opérateur pour l'action envisagée (ces moyens permettront-ils d'atteindre les objectifs prévus)*
- 2. l'efficacité (**impact et performance**) de l'action proposée (les résultats de l'action correspondent-ils aux objectifs prévus et permettent-ils de répondre au besoin identifié au départ ?) ;*
- 3. le bien-fondé du **type/mode de recours** aux partenaires.*

B3 – PARTICIPATION des REPRESENTANTS des TRAVAILLEURS et EMPLOYEURS

« Question D

Prière d'indiquer si et comment est assurée la participation des représentants des employeurs et des travailleurs à l'organisation et à la gestion des services de l'emploi, ainsi qu'à la mise en œuvre d'une politique appropriée dans ce domaine. »

1) Participation des représentants des travailleurs et employeurs aux différents niveaux de décision

➤ Le CESRW

De manière générale, le « Conseil économique et social de la Région wallonne » (ci-après CESRW) est composé de quarante membres désignés pour moitié par les organisations représentatives des employeurs et par les organisations représentatives des travailleurs. Le CESRW a pour missions, d'une part, de mener la concertation entre le Gouvernement wallon et les interlocuteurs sociaux, d'autre part, d'émettre des avis sur toute question économique ou sociale (décret du Conseil régional wallon en date du 25.5.83 « (...) instaurant un Conseil Economique et Social de la Région Wallonne »).

En ce qui concerne les autres prestataires de services d'emploi, plusieurs instances paritairement composées interviennent diversement (décret du Conseil régional wallon en date du 13.3.3 « relatif à l'agrément des agences de placement ») :

- *le CESRW rend des avis sur certaines orientations majeures ;*
- *au sein du CESRW, une commission spéciale rend des avis sur les demandes d'octroi, de suspension ou de retrait d'agrément ;*
- *comportant également des représentants des administrations, une « plate-forme » mène la concertation entre le service public (Le FOREM) et les agences de placement en matière d'échanges d'informations statistiques et autres ainsi que de coopération dans les domaines d'intérêts communs .*

➤ Les organes de gestion du Forem

*Le Forem est un organisme **pararégional de type B**. Concrètement, cela signifie que Le Forem n'est pas sous la direction hiérarchique du Gouvernement wallon. Il reçoit une autonomie de gestion lui permettant d'agir sagement. Cette **autonomie de gestion** se traduit par un mode de **gestion paritaire des représentations des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs**, via les organes que sont le **Comité de gestion** et les **Bureaux exécutifs** pour le Forem.*

Ces organes sont chargés de la gestion autre que quotidienne du service public ainsi que de formuler des avis sur la politique de l'emploi et de la formation professionnelle (décret du Conseil régional wallon en date du 6.5.99 « relatif à l'Office wallon de la formation professionnelle et l'emploi ») .

▪ **le comité de gestion du Forem**

Depuis la création du Forem, le Comité de gestion est composé de représentants des organisations patronales et syndicales. Cela permet au Forem d'appliquer une politique tenant compte des réalités socio-économiques wallonnes puisque les membres du Comité de gestion sont les véritables relais directs entre le terrain et Le Forem. Ce sont les organisations elles-mêmes qui proposent au Gouvernement wallon les représentants qui siègent au Comité de gestion. Cette manière de procéder contribue à garantir l'autonomie et une certaine souplesse par rapport au pouvoir politique, ainsi que la continuité dans les stratégies appliquées par Le Forem. Enfin, la gestion paritaire apporte non seulement une véritable richesse dans les débats et les prises de décision, mais aussi – et surtout – une politique consensuelle où les intérêts de tous sont rencontrés.

Composition: le Président, la Vice-présidente, huit représentants des organisations représentatives des employeurs et huit représentants des organisations représentatives des travailleurs.

Seuls les représentants des travailleurs et des employeurs ont voix délibérative. Le Gouvernement wallon désigne un ou des Commissaires.

Le Comité de gestion :

- *négocie et conclut le contrat de gestion avec le **Gouvernement wallon** ;*
- *s'assure de sa mise en œuvre et de son suivi ;*
- *prend des décisions stratégiques ;*
- *conseille le Gouvernement wallon en matière de politique de l'emploi et de la formation professionnelle.*

▪ **les bureaux exécutifs du Forem**

Les **Bureaux exécutifs** sont des organes de décision créés pour **assister le Comité de gestion**. Ils préparent les décisions à prendre par le Comité de gestion.

Il y a un Bureau exécutif par Entité :

- Bureau exécutif Forem Conseil (Entité Régisseur-Ensemblier)
- Bureau exécutif Forem Formation (Entité Opérateur public de formation)
- Bureau exécutif Forem Support (Entité Services communs).

Composition de chaque Bureau exécutif: le Président du Comité de gestion, la Vice-présidente, deux représentants des organisations représentatives des employeurs, deux représentants des organisations représentatives des travailleurs et leurs suppléants, l'Administrateur général, l'Administrateur général adjoint et le Directeur général de l'entité concernée.

Seuls les représentants des travailleurs et des employeurs ont voix délibérative. Le Gouvernement wallon désigne un ou des Commissaires

2) **Association et consultation des représentants des travailleurs et des employeurs dans l'organisation des prestations:**

*Comme noté plus haut (coopération SPE - AEP), la pertinence de l'action (par rapport aux besoins identifiés dans l'environnement, et les moyens envisagés par l'opérateur), l'efficacité (impact et performance) de l'action proposée, et le bien-fondé du type/mode de recours aux partenaires (co-financement, partenaire associé dans le cadre du **Dispositif intégré d'insertion socio-professionnelle**, appel à projets lancé par le Forem), sont évalués pour chacun des différents types de partenariats.*

Les partenaires sociaux sont systématiquement associés à cette analyse de pertinence, qui est destinée à estimer dans quelle mesure les actions proposées par les opérateurs répondent à un besoin sur le territoire concerné.

Par ailleurs, le Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle (DIISP) est piloté par le FOREM en lien avec des organes consultatifs composés - au-delà des représentants des opérateurs et de l'Administration de la Région wallonne - également des partenaires sociaux.

B4 – EGALITE d'ACCES des USAGERS

« Question E

Prière d'indiquer quelles sont les garanties législatives et administratives assurant que ces services sont ouverts à tous. »

➤ Garanties administratives

Le Forem a en charge « le placement des travailleurs ».

L'article 3 §1er - 2 du Décret relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi du 6 mai 1999, prévoit que l'Office accomplit « le service d'intérêt général qu'est l'organisation administrative de l'octroi et du maintien des droits sociaux en exécution des dispositions légales en matière de sécurité sociale » ainsi que « l'intermédiation entre l'offre et la demande d'activité professionnelle qui comprend, outre la publicité des offres d'emploi, les méthodes les plus appropriées pour répondre aux besoins des particuliers et des entreprises».

L'inscription comme demandeur d'emploi est une donnée sociale à caractère personnel que Le Forem est tenu d'enregistrer gratuitement. Elle fait l'objet d'échanges entre les institutions de sécurité sociale au sein de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, cette donnée étant nécessaire à d'autres institutions pour assurer les droits de l'assuré social (ONEM, ONAFTS, ...).

Elle permet au particulier de se mettre en règle par rapport à sa situation administrative et de se situer comme candidat sur le marché du travail. Cette démarche auprès du Forem est une des conditions nécessaires pour l'obtention ou le maintien de droits sociaux (allocations de chômage, allocations familiales, revenu d'intégration, ...). Dans ce cadre, le Forem est chargé d'acter et/ou d'attester de l'inscription du demandeur.

L'inscription et la réinscription sont à considérer comme les étapes initiatrices de l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Cet accompagnement se construit à partir de l'identification des besoins de nos utilisateurs et se nourrit progressivement de leurs actions de formation initiale ou continue, d'orientation, de recherche d'emploi, d'insertion...

➤ Garanties législatives

En ce qui concerne le service public de l'emploi (« Le FOREM »), les prestations de service sont dispensées gratuitement aux particuliers qui résident ou souhaitent résider sur le territoire régional, et ce sous le bénéfice de la « loi de service public » portant sur l'égalité de traitement (décret du Conseil régional wallon en date du 6.5.99 « relatif à l'Office wallon de la formation professionnelle et l'emploi », articles 1bis, 3° et 5) .

En ce qui concerne les autres prestataires de services d'emploi, ils sont soumis à l'obligation d'assurer aux travailleurs « un traitement objectif, respectueux et non

discriminatoire » (décret du Conseil régional wallon en date du 13.3.3 « relatif à l'agrément des agences de placement », article 12,15° et 25°) .

L'égalité de traitement est confirmée et précisée quant à ses critères et quant aux modalités de prévention et de répression par le décret du Conseil régional wallon en date du 27.5.4 « relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle » .

Il résulte de l'ensemble de ces dispositions que les services de l'emploi sont accessibles à tous les travailleurs séjournant régulièrement sur le territoire belge .

Renseignements complémentaires au niveau de la Région wallonne

Signalons aussi les mesures suivantes :

- Dispositif intégré d'insertion socio-professionnelle
- Missions régionales pour l'emploi
- Plan d'accompagnement des reconversions
- Mise en situation professionnelle
- Carrefours Emploi Formation
- Conseil en orientation professionnelle
- Conseil en accompagnement professionnel
- Conseil décentralisé via le Bus de l'emploi
- Règles des quartiers.

En Communauté flamande

Le **Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)** (Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle) existe depuis 1989. Le VDAB est sous le contrôle du Ministre flamand ayant l'emploi dans ses attributions, monsieur Vandenbroucke, vice-ministre-président du Gouvernement flamand et ministre flamand de l'Emploi, de l'Enseignement et de la Formation.

Conformément au décret du 7 mai 2004 relatif à la création de l'agence autonomisée externe de droit public, le VDAB exécute différentes tâches: *tâches générales, tâches au niveau du développement des compétences, tâches de promotion de la participation proportionnelle, tâches d'intégration des personnes handicapées et tâches relatives au statut du demandeur d'emploi.*

Pour atteindre ces objectifs, un contrat de gestion a été conclu avec le gouvernement flamand. On y fait de plus en plus la distinction – tant sur le plan comptable que sur le plan organisationnel – entre les tâches d'acteur et les tâches de régisseur. Le VDAB est géré par un Conseil d'administration qui est composé de façon paritaire. En d'autres termes, les organisations d'employeurs et de travailleurs sont associées à la gestion du placement.

The Flemish Employment and Vocational Training Service – VDAB - is an autonomous public body. It is managed by a Board of Directors, which is composed of an equal number of representatives of employers' organizations and trade unions. The Chief Executive Officer, who is assigned by the Flemish Government, is responsible for the daily management of the VDAB.

Being the Flemish government's major labour market instrument, playing both a steering and an operational role, VDAB's mission is to have an impact on the labour market in harmony with the economic situation and society. The VDAB addresses the needs of companies for qualified labour and those of jobseekers in their search for work and in the improvement of their competences.

Since 2001, the VDAB has a management contract with the Flemish government which concretizes VDAB's mission as well as the principles of the Flemish government's programme concerning labour market issues and the Policy Paper of the Flemish Minister of Employment over a period of four years. The commitments in this management contract, including several parameters (number of contacts, number of registered jobs, number of job vacancies filled, required placement rate,...) are translated into concrete commitments in a pluriannual action plan, which is based upon the situation on the labour market and which is updated each year in consultation with the regional VDAB units. In line with the present management contract for the period 2005-2009 VDAB ensures an overrepresentation of certain groups of unemployed jobseekers (lower educated, disabled persons, migrants (including newcomers), older people) in the various employment-oriented services (placement, guidance, training).

Job placement activities, vocational guidance and vocational training are part of VDAB's core business. Since 1999, these activities have been integrated into one integrated pathway to work. This means that all jobseekers receive customized guidance through the pathway-to-work principle. Together with the counsellor, a pathway or route to find a job is mapped out, taking into account the person's possibilities (including competences) and requirements. Depending on their training and experience, jobseekers go through a number of steps in their search for work. A distinction is made between jobseekers who are able to make use of the various ICT-tools at their disposal in their search for work and jobseekers who need intensive counselling.

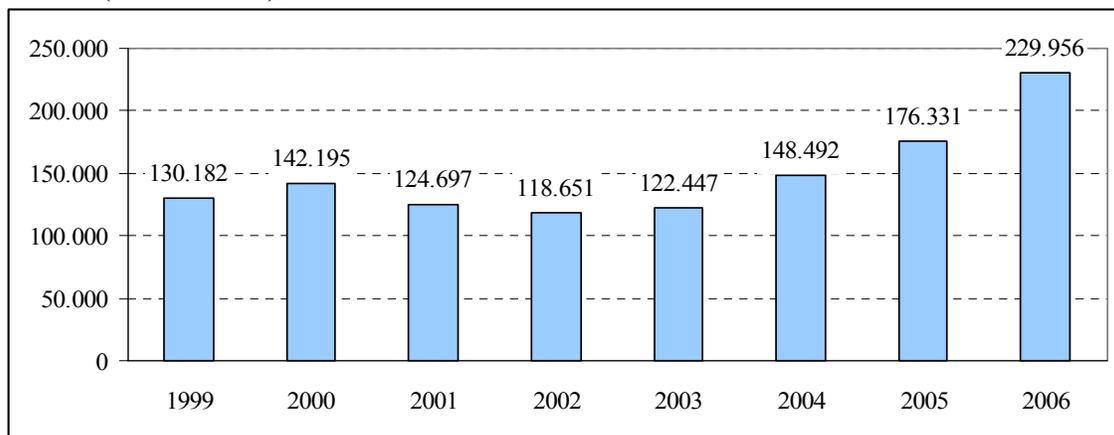
Source : VDAB

Dans ce qui suit, nous donnons un aperçu du fonctionnement des "free employment services" en Flandre, en nous basant sur les questions des experts (Survey). Toutefois, de nombreuses réponses ont déjà été données dans la partie 1, en ce qui concerne le rapport dans le cadre de l'article 1^{er} §3. En effet, quand on donne un aperçu des nouvelles initiatives dans la politique flamande de l'emploi et de leur application, on touche directement aux compétences et missions du VDAB, telles que décrites ci-dessus.

QUESTION A

En juin 2005, un **contrat de gestion** a été signé entre le gouvernement flamand et le VDAB pour la période 2005-2009. A la suite d'un certain nombre de nouvelles missions confiées au VDAB en exécution du Meerbanenplan et du Plan des villes et des Communes Chômage des jeunes (cf. supra), un addendum a été ajouté à ce contrat en juillet 2006. Ce contrat de gestion et ses résultats sont évalués annuellement par le département 'Werk en Sociale Economie'. En 2006, la majorité des objectifs de ce **contrat de gestion** ont effectivement été atteints par le VDAB. Ce constat peut être complété par les données statistiques suivantes (demandées):

Figure 4: Evolution du nombre d'offres d'emploi reçues dans le circuit économique normal (sans intérim), 1999-2006



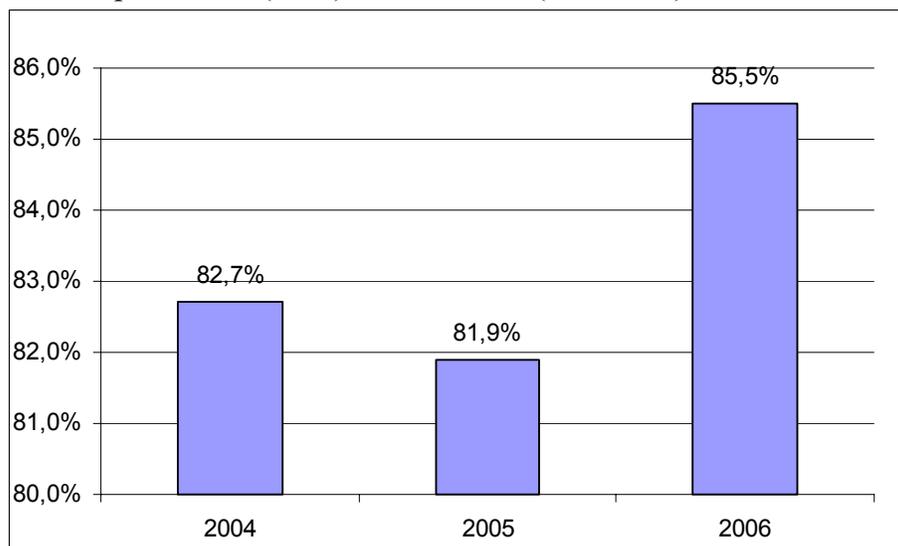
Source : VDAB

Tableau 16: Nombre d'offres d'emploi reçues selon le circuit et le canal de réception (2004-2006)

	2004	2005	2006
AMI et jobmanager			
CEN sans intérim	148.492	176.331	229.956
Missions intérim	194.014	323.638	513.151
Mesures pour l'emploi	5.273	5.246	5.849
Banques de données reprises			
EURES	148.455	145.796	151.738
Sites emploi belges	101.782	130.356	191.640
Echange interrégional			23.496
Total*	598.016	781.367	1.115.830

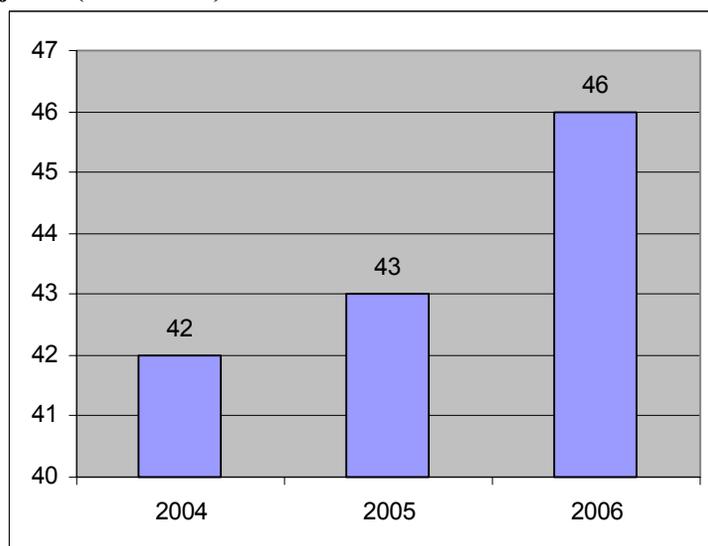
Source : VDAB

Figure 5: Evolution du pourcentage d'offres d'emploi satisfaites provenant du Circuit économique normal (CEN) sans l'intérim (2004-2006)



Source : VDAB (traitement : département WSE)

Figure 6: Evolution du temps nécessaire pour satisfaire les offres d'emploi reçues en jours (2004-2006)



Bron: VDAB (bewerking: departement WSE)

QUESTION B

Le rapport dans le cadre de l'article 1^{er} §1^{er} et des articles 9 et 10 décrit dans le détail l'organisation des services de l'emploi. Ci-dessous, nous ne nous intéresserons qu'à la répartition géographique des maisons locales pour l'emploi (LWW) et des centres de compétence (CC), qui s'occupent respectivement de placement et de formation professionnelle au niveau d'un centre local de clients (LKC).

Conformément au décret du 7 mai 2004 relatif à la création de l'agence autonomisée externe de droit public, les **maisons pour l'emploi** peuvent être définies comme suit :

un guichet physique aisément accessible qui est aménagé par les parties visées à l'article 20, § 2, et qui a pour mission, d'une part, d'assurer le service intégré et d'autre part, de fournir des informations de base concernant l'emploi services à tous les justiciables

L'article 1er de l'arrêté du gouvernement flamand du 21 décembre 1988 portant organisation de l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle parle d' :

un guichet local de l'emploi fournissant les services suivants :

- *le service de base intégré sous la régie de l'Office en collaboration avec les partenaires locaux;*
- *- de l'emploi dans le secteur des services locaux sous la régie des communes*
[ajouté par l'arrêté du 23.11.2001]

Les partenaires éventuels dans la maison pour l'emploi sont : l'Agence de subventionnement WSE, l'Agence locale pour l'emploi (ALE), l'Office national de l'emploi (ONEm), le point d'appui réseaux locaux (SLN), le VDAB, les services d'insertion atypique (ATB) et l'Union flamande des villes et des communes (VVSG). Cette approche privilégiant le partenariat avec les différents acteurs sur le marché du travail doit contribuer à optimaliser l'adéquation entre offre et demande au niveau local.

En exécution de la distinction faite depuis plusieurs années par le VDAB entre ses missions d'acteur et ses missions de régisseur, tout ce qui a trait à la formation et au développement de compétences (mission en tant qu'acteur) est placé dans une nouvelle direction **centres de compétence**. Le fonctionnement régional des centres de compétence se traduit au niveau provincial.

Les maisons locales pour l'emploi et les centres de compétence sont regroupés en plusieurs **centres locaux de clients** (LKC). Le tableau ci-dessous donne une idée de la répartition des maisons locales pour l'emploi et des centres de compétences entre les différents centres locaux de clients en Flandre :

Tableau 17: Nombre de maisons pour l'emploi et de centres de compétence par Centre local de clients (LKC)

LKC	Maisons pour l'emploi	Centres de compétence
Alost/Audenaerde	8	5
Anvers	22	4
Bruges	7	5
Gand	11	4
Hasselt	16	11
Courtrai / Roulers	15	6
Louvain	10	2
Malines	11	2
Ostende / Ypres	8	7
St-Niklaas / Termonde	8	4
Tongres	7	2
Turnhout	8	4
Vilvorde	10	4
RDB (Regionale dienst Brussel- Service régional Bruxelles)	0	2

Source: VDAB

Pendant la période de référence, le VDAB a soumis à son conseil d'administration un plan d'action intégré relatif aux fonctions critiques en réponse aux **changements apparus dans l'offre et la demande**. Le plan d'action comprend notamment les éléments suivants :

- veiller à une meilleure adéquation entre enseignement et marché du travail, notamment en améliorant la fourniture d'informations relatives au marché du travail aux étudiants de dernière année et aux enseignants et en utilisant de façon conjointe la capacité de formation (utilisation en commun de l'infrastructure, échange de personnel et de programmes, ...) financée par la Communauté flamande
- optimiser la structure s'occupant des offres d'emploi en perfectionnant celle-ci dans les maisons pour l'emploi, en renforçant la politique de réorientation et en assurant un suivi plus ciblé des offres d'emploi
- étendre la capacité de screening et la capacité de formation, ce qui est possible grâce aux moyens provenant de l'Accord pour l'emploi et du Meerbanenplan
- renforcer la capacité de formation, ce qui est possible grâce aux moyens provenant de l'Accord pour l'emploi et du Meerbanenplan
- un certain nombre de mesures d'accompagnement telles la prime pour les formations qui préparent à des fonctions critiques et la prime d'accompagnement pour les infraqualifiés en cas d'IBO (formation professionnelle individuelle en entreprise)

L'Accord pour l'emploi et le Meerbanenplan prévoient un renforcement du screening et de l'orientation des demandeurs d'emploi vers des professions présentant un caractère quantitatif de fonction critique et une augmentation de la capacité de formation pour les fonctions critiques. Les formations se focalisent très fort sur l'emploi. D'une part, le cursiste s'engage à accepter des offres d'emploi se situant dans la lignée des compétences acquises. D'autre part, les cursistes qui, à la fin de leur formation, n'ont pas de boulot ou qui ont stoppé leur

formation sont repris dans un parcours leur permettant de cerner très précisément les compétences acquises.

A l'aide de moyens provenant de l'Accord flamand en matière d'emploi 2005-2006, on a lancé au printemps de 2006 un screening pour le secteur de la construction. Les dossiers de près de 17.000 demandeurs d'emploi ont été screenés. Ceci a permis de satisfaire près de 1.600 offres d'emploi. Le pourcentage d'offres d'emploi émanant de la construction reçues en 2006 et qui ont été satisfaites s'élève à 83% ; en 2005, ce pourcentage était de 80,9%. Il n'est pas possible de déterminer précisément dans quelle mesure cette augmentation est due à l'effet du screening sectoriel dans la construction. Le VDAB a présenté les résultats du screening sectoriel pour le secteur de la construction à son conseil d'administration le 7 février 2007. Le screening montre surtout qu'un entretien préliminaire correct et une description de fonction précise sont primordiaux pour pouvoir bien orienter les demandeurs d'emploi. A l'automne 2006, un nouveau screening a été lancé pour le secteur du nettoyage, celui-ci se terminera en février 2007. En avril, des screenings sectoriels seront réalisés pour l'horeca et l'informatique et on prévoit à l'automne un screening pour le secteur du transport.

L'Accord flamand pour l'emploi 2005-2006 prévoyait une opération unique d'extension de la capacité de formation (+ 2.000 formations), notamment aux métiers de la construction, aux métiers du secteur des soins, au métier de chauffeur de bus, chauffeur de camions et cariste. Cette extension sera renforcée par une augmentation du nombre de formations aux fonctions critiques dans d'autres secteurs tels que l'horeca, le tourisme, le secteur non marchand et le travail portuaire. Un budget a été prévu à cette fin pour 2006 et 2007 dans l'Accord flamand pour l'emploi et le Meerbanenplan.

En 2006, 50.412 demandeurs d'emploi ont été formés par le VDAB, une augmentation de 3.471 unités (+7,4%) par rapport à 2004. Parmi eux, 12.511 demandeurs d'emploi ont suivi une formation préparant à une fonction critique, un accroissement de 562 unités, soit +4,7%, par rapport à 2004. L'extension de la capacité de formation a permis de diminuer le temps moyen d'attente à 38 jours en 2006 (contre 43 jours en 2005). La sortie du chômage après avoir suivi une formation a augmenté en 2006 : ce taux est passé à 61,8% (contre 59,3% en 2005).

Il est également prévu de faire avant la fin 2007 une évaluation de l'efficacité des formations aux fonctions critiques (surtout en ce qui concerne la sortie vers des métiers à pénurie) et de l'effet de l'extension de capacité. Sur la base de cette évaluation, on pourra établir l'offre de formation pour 2008.

En Région Bruxelles Capitale

La politique d'accompagnement des chômeurs est une compétence régionale. Elle permet dès lors de mener une politique adaptée aux besoins des régions en fixant des priorités différentes. Il n'empêche que l'on retrouve également à travers les différentes régions, des mesures relativement similaires, tantôt ciblé sur la prévention du chômage tantôt de lutte contre le chômage de longue durée tel que prévu dans l'accord de coopération sur le suivi actif des chômeurs.

Il n'existe pas de données concernant la durée moyenne entre la signature du CPP et le début des actions selon les différentes variables (nationalité, durée d'inactivité...).

On a pu constater que l'effet net du CPP est plus important pour les chômeurs de longue durée que les chômeurs de courte durée.

En effet, une analyse longitudinale a été réalisée portant sur 2 groupes de demandeurs d'emploi qui ont été suivis pendant une période de 12 mois. Les 2 groupes présentaient des caractéristiques identiques (en terme de sexe, âge, niveau d'études et durée d'inactivité dans le chômage). Il s'agissait d'une part de comparer un groupe de demandeurs d'emploi ayant signé un CPP par rapport à un groupe de contrôle (DE auquel un CPP a été présenté mais qui n'ont pas souhaité signer le CPP).

Cette analyse a permis de déterminer, outre le constat de l'augmentation des services offerts à ces DE, une augmentation de la probabilité de sortir du chômage et donc de trouver un emploi.

On voit une augmentation globale de la probabilité de sortir du chômage pour les demandeurs d'emploi ayant signé un CPP (+2,7 points). L'analyse selon les caractéristiques des DE montre des variations importantes selon les catégories des demandeurs d'emploi. La hausse est plus marquée pour les femmes, pour les demandeurs d'emploi faiblement qualifiés et pour les demandeurs d'emploi ayant une durée d'inactivité intermédiaire ainsi que pour les chômeurs de longue durée.

Selon les données en terme de flux, au cours de l'année 2006, 112.067 demandeurs d'emploi sont sorties du chômage en Région bruxelloise. En moyenne mensuelle, chaque mois 9.339 personnes quittaient le chômage (vers l'emploi, formation professionnelle ou autre). A l'inverse, on a également 9.049 entrés dans le chômage (en moyenne annuelle).

En ce qui concerne les placements pour les offres d'emploi reçues directement par ACTIRIS, ce nombre s'élève à 9.022 personnes en 2006.

Le taux de satisfaction des offres d'emploi reçu directement par ACTIRIS s'élève à 72,5% pour 2006 (cf. études sur les fonctions critiques).

La durée moyenne d'ouverture globale des offres d'emploi est de 1,2 mois.

En ce qui concerne la part de marché d'ACTIRIS, celle-ci est estimée à environ 22% en 2006.

ARTICLE 9 : DROIT A L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'orientation professionnelle, les Parties s'engagent à procurer ou promouvoir, en tant que de besoin, un service qui aidera toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, à résoudre les problèmes relatifs au choix d'une profession ou à l'avancement professionnel, compte tenu des caractéristiques de l'intéressé et de la relation entre celles-ci et les possibilités du marché de l'emploi ; cette aide devra être fournie, gratuitement, tant aux jeunes, y compris les enfants d'âge scolaire, qu'aux adultes

Evolution depuis le dernier rapport

En Communauté française

Pour rappel, le Gouvernement de la Communauté française a adopté en 2005, après une large consultation des milieux concernés, un *Contrat pour l'école* qui comprend « dix priorités pour nos enfants », dont la troisième est intitulée : Orienter efficacement chaque jeune.

Cette priorité se décline en six actions spécifiques portant sur :

- une redéfinition des missions des actions des Centres psycho-médico-sociaux (CPMS) pour leur permettre de renforcer leur action notamment dans le domaine de l'orientation scolaire et de l'information sur les métiers, les carrières, les études et les formations ;
- l'organisation, au premier degré de l'enseignement secondaire, d'actions spécifiques portant sur la perception individuelle et sociale des métiers, des professions et des études dans tous les établissements scolaires ;
- la formation des agents des CPMS pour faire de l'école une organisation « orientante » et prenant en compte la question de l'égalité des filles et des garçons ;
- la sensibilisation des enseignants au concept de l'école orientante, aux diverses facettes de l'orientation et aux rôles respectifs des différents acteurs ;
- le lancement de cinq expériences pilotes associant des enseignants du troisième degré de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur pour assurer un passage harmonieux entre les deux niveaux d'enseignement ;
- le développement d'un service d'information et d'orientation commun à la Communauté française, la Région wallonne et la Cocof.

Il est à souligner que dans cette perspective d'une meilleure prise en compte de la dimension « orientation » en milieu scolaire un décret a été adopté le 14 juillet 2006 (*MB* du 5 septembre 2006) portant sur les missions, programmes et rapports d'activités des CPMS. Ce décret confie aux CPMS les missions suivantes :

- 1° Promouvoir les conditions psychologiques, psycho-pédagogiques, médicales et sociales qui offrent à l'élève les meilleures chances de développer harmonieusement sa personnalité et de le préparer à assumer son rôle de citoyen autonome et

responsable et à prendre une place active dans la vie sociale, culturelle et économique;

2° Contribuer au processus éducatif de l'élève, tout au long de son parcours scolaire, en favorisant la mise en oeuvre des moyens qui permettront de l'amener à progresser toujours plus et ce, dans la perspective d'assurer à tous des chances égales d'accès à l'émancipation sociale, citoyenne et personnelle.

A cette fin les centres mobiliseront, entre autres, les ressources disponibles de l'environnement familial, social et scolaire de l'élève;

3° Dans une optique d'orientation tout au long de la vie, soutenir l'élève dans la construction positive de son projet de vie personnelle, scolaire, professionnel et de son insertion socio-professionnelle.(article 6)

En termes d'orientation scolaire et professionnelle, le décret énoncé en une section spécifique les actions précises confiées aux CPMS comme suit :

Section VII. - L'information et l'orientation scolaire et professionnelle

Article 19. - Conformément aux articles 21, 22, 23, 32, 59 et 60 du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre, le centre accompagne l'élève dans la construction positive de son projet de vie scolaire et professionnelle.

Dans le cadre de sa mission d'orientation, le centre privilégie une approche globale de la maturation progressive des choix de l'élève, aidant celui-ci à faire le point sur lui-même, sur ses compétences, sur ses représentations par rapport aux métiers, études et formations et à se dégager des stéréotypes sociaux et sexistes.

Le centre inscrit sa mission d'orientation dans une optique d'orientation et de formation tout au long de la vie et travaille en partenariat avec les différents acteurs de l'orientation dans le monde scolaire mais aussi de l'emploi et de la formation.

Article 20. - Dans le cadre de sa mission d'information, le centre met une information complète et structurée à la disposition de l'élève afin qu'il puisse s'approprier cette information par rapport à son projet de vie et son projet professionnel et opérer ses choix.

Article 21. - Le centre fournit à toutes les personnes qui en font la demande, de l'information et/ou des avis concernant les possibilités en matière d'études, de formations, de métiers, de professions ainsi que sur le marché de l'emploi.

Article 22. - Le centre informe les élèves du 1^{er} degré de l'enseignement secondaire ordinaire sur les offres d'enseignement organisé et subventionné par la Communauté française ainsi que sur les offres de formation. Il sensibilise les élèves à une réflexion sur la construction du projet professionnel ou de formation. Le centre propose aux parents une offre à la consultance pour recevoir, si nécessaire, les informations sur le système scolaire et sur l'adéquation enseignement -profession.

Article 23. - Le centre informe les élèves du 2^e degré du secondaire ordinaire sur les offres d'enseignement organisé et subventionné par la Communauté française ainsi que sur les offres de formation. Après en avoir formulé l'offre, le centre répond aux

demandes des élèves qui souhaitent une aide individualisée à l'orientation professionnelle ou de formation.

Article 24. - Le centre informe les élèves du 3^e degré du secondaire ordinaire sur l'offre d'enseignement dans l'enseignement supérieur universitaire et non universitaire ainsi que sur les offres de formation.

Il les informe sur l'accès au marché du travail, sur les possibilités de formation continuée et les modalités d'insertion socioprofessionnelle.

Le centre répond aux demandes des élèves qui, suite à cette information, souhaitent une aide individualisée à l'orientation professionnelle ou au choix de formation.

Article 25. - Le centre collabore aux actions menées par les établissements scolaires en matière d'information relative aux métiers, professions et études. Il prend une part active aux actions de sensibilisation portant sur la perception individuelle et sociale des métiers, professions et études ainsi qu'à la promotion de l'égalité filles-garçons. Dans le cadre de l'approche des métiers, le centre travaille en partenariat avec les services publics régionaux de l'emploi et les services publics de la formation.

Article 26. - Au plus tard en fin de chaque degré, le centre assiste le conseil de classe dans sa tâche d'orientation par l'apport des données en sa possession.

Article 27. - Les centres psycho-médico-sociaux qui desservent des élèves de l'enseignement spécialisé ainsi que les centres psycho-médico-sociaux pour l'enseignement spécialisé adaptent les prescrits des articles 19, 20, 21, 22, 23, 24 et 25 du présent décret aux ressources et besoins particuliers des élèves dont ils assument la tutelle et ce particulièrement dans l'enseignement secondaire spécialisé de forme 3 et 4.

Article 28. - Le centre ne peut participer à aucune activité de sélection ou d'orientation visant à la constitution de classes ou de groupes.

Article 29. - Le centre veille à assurer la neutralité, l'objectivité et l'indépendance de l'information en matière d'orientation.

En Communauté flamande

QUESTION A

The Flemish Employment and Vocational Training Service – VDAB - is an autonomous public body. It is managed by a Board of Directors, which is composed of an equal number of representatives of employers' organizations and trade unions. The Chief Executive Officer, who is assigned by the Flemish Government, is responsible for the daily management of the VDAB.

Being the Flemish government's major labour market instrument, playing both a steering and an operational role, VDAB's mission is to have an impact on the labour market in harmony with the economic situation and society. The VDAB addresses the needs of companies for qualified labour and those of jobseekers in their search for work and in the improvement of their competences.

Since 2001, the VDAB has a management contract with the Flemish government which concretizes VDAB's mission as well as the principles of the Flemish government's programme concerning labour market issues and the Policy Paper of the Flemish Minister of Employment over a period of four years. The commitments in this management contract, including several parameters (number of contacts, number of registered jobs, number of job vacancies filled, required placement rate,...) are translated into concrete commitments in a pluriannual action plan, which is based upon the situation on the labour market and which is updated each year in consultation with the regional VDAB units. In line with the present management contract for the period 2005-2009 VDAB ensures an overrepresentation of certain groups of unemployed jobseekers (lower educated, disabled persons, migrants (including newcomers), older people) in the various employment-oriented services (placement, guidance, training).

Job placement activities, vocational guidance and vocational training are part of VDAB's core business. Since 1999, these activities have been integrated into one integrated pathway to work. This means that all jobseekers receive customized guidance through the pathway-to-work principle. Together with the counsellor, a pathway or route to find a job is mapped out, taking into account the person's possibilities (including competences) and requirements. Depending on their training and experience, jobseekers go through a number of steps in their search for work. A distinction is made between jobseekers who are able to make use of the various ICT-tools at their disposal in their search for work and jobseekers who need intensive counselling.

The following stages or modules make up the pathway. Besides the basic service (module 1), which includes the registration as a jobseeker, providing information about rights and obligations and the creation and adaptation of a personal file, the basic package contains two modules: the diagnosis and pathway definition (module 2), including screening, guidance, diagnosis, draft of an action plan and counselling throughout the pathway by a pathway guidance counsellor (module 7).

Depending on the jobseeker's needs, other modules can be added to the pathway: job application training and guidance (module 3), vocational training in a training centre geared to a particular occupation (module 4), personal development training, including the development of key skills, Dutch as a second language, ICT basic skills (module 5) and on-the-job training and coaching (module 6). From 1999 onwards, the emphasis of the pathway guidance was put on the preventive policy, which aimed at increasing the employability of jobseekers from the beginning of their unemployment situation (young jobseekers who have been unemployed for less than 6 months and adult jobseekers who have been unemployed for less than 12 months). Since 1 March 2004, the integrated pathway guidance model is also being used in order to activate long-term unemployed (curative group). Their pathway systematically includes activities in the orientation centre (module 2).

Since March 2002, VDAB's training centres have been transformed into competence centres which provide other services besides training for jobseekers and workers (=competence development), such as information, career guidance and (in the near future) certification. Salaried workers can benefit from those services either on their own initiative, or on request of their employer. These centres are anchored with the industrial branches in order to have a clear link with sectoral qualification needs and to make the service transparent.

An important part of the operational services are outsourced to external organizations, among others via tendering procedures.

(a) free access to VDAB's services

- Unemployed jobseekers have free access to all VDAB's services, including those related to vocational guidance.
- Employed workers who make a request for a career guidance service on their own initiative pay 50 EUR for a service of maximum 12 hours. They can, however, claim guidance vouchers whereby Flemish government pays half of the price.

Workers who belong to one or more of the following categories can obtain a higher subsidy from Flemish Government up to 50% of the total cost if they follow training as a result of the career guidance service:

- having a diploma of secondary education at the most;
- to be 45 years of age or more;
- to be disabled (conditions to be recognized by the Flemish Fund of Social Integration for Disabled Persons + to have a diploma of special secondary education at the most + to be registered at VDAB as being of limited or very limited ability for the labour market)
- not to be a citizen of the European Economic Area or at least one of the parents or two of the grand parents are no citizens of the European Union.

(b) VDAB is a public service and its vocational guidance activities are of a public nature.

(c) Measures related to the information to all persons that lead to a career choice.

Activities for jobseekers:

- pathway guidance (Dutch: trajectbegeleiding) (start: 1999): guidance to work for jobseekers (see integrated pathway to work with modules 1 to 7 above);
- orientation centres with group sessions to clarify job and career choices, including personal coaching. Amongst others, the long-term unemployed spend one week in an orientation centre. The objective is to inform the jobseeker about the regional labour market and VDAB-services, to help him/her in assessing his/her own assets and motivation and to draw up a personal development plan ;
- job application training and guidance: group sessions to help jobseekers or trainees to orient themselves on the labour market, to make a CV, prepare for selection and interview situations, also personal coaching;
- specialised screening services: assessment of technical and language competences, psychological and or medical screening;
- information counters at Job Shops (Dutch: Werkwinkels) (start: 2001);
- infothèques (start: 2004): self-service areas for information on work and learning in competence centres, also offer help in seeking information and give advice
- jobcoaching (start: 2004): at the end of the pathway process, the job coach gives support on-the-job to new workers from the first day of work during maximum 6 months (specific service to diversity groups with the consent of the employer: migrants (newcomers, ...), +45 years and disabled persons);
- "integration" guidance (Dutch: "inburgering") (start: 2004): screening and career orientation for newcomers (within the framework of the integration of foreigners, migrants, asylum seekers,... (see: <http://www.wvc.vlaanderen.be/minderheden/inburgeringsbeleid/inburgeringsbeleid/inburgeringsbeleid.htm>).

- ENTRE-SPIEGEL test: for jobseekers who want to become an independent entrepreneur + guidance to an appropriate training offer outside VDAB (e.g.: Syntra, UNIZO)

Activities for youngsters:

- “Start of a career” (www.vdab.be/startbaan): learning package for pupils in the last year of secondary school who do not wish to start higher education;
- Campus action: information sessions for job students;
- Info sessions in schools: to inform youngsters about the labour market.

Career information/assessment tools on the web/call center:

- Repertory of Competences and Occupations for the Labour Market (Dutch: Competenties- en Beroepenrepertorium voor de Arbeidsmarkt –CO.BR.A): database of 550 clusters of occupations (see: www.vdab.be);
- Career match: self-assessment questionnaire on work preferences (model from the Netherlands) (see: www.vdab.be/beroepsoriëntatie)
- Online tests: 84 self assessment tools or test on ICT, Career tests, language tests;
- Occupations on line: 82 videos of various occupations;
- VDAB service line or call center (start: 2000): dial free number 0800 30700 for all information on VDAB-services.

If there is no date mentioned, these activities were launched before 2000.

(d) Measures to ensure a strong link between vocational guidance and training on the one hand, and employment on the other.

See contribution VDAB on article 10.

(e) On-going measures to improve VDAB’s vocational guidance services

Vocational guidance for the long-term unemployed: the curative services include for instance that long-term unemployed persons are invited to participate in a guidance session in an orientation centre (OC). During one week (total: 16.5 hours) they sit down in small groups (10 – 12 participants) and talk to an OC counsellor and the pathway guidance counsellor who will subsequently guide them. The ultimate goal is to determine a customized pathway, which implies the definition of a realistic job goal with clear competencies and the draft of an action plan. Depending on the profile of the jobseeker this pathway will consist of various guidance actions or training initiatives, such as job application training and guidance, a training course in a training centre, personal skills training or on-the-job guidance.

“Tendering procedure” for the long-term unemployed: “tendering of pathway guidance for the curative target group” within the framework of the comprehensive approach is an experimental garden which was started on 1 January 2006 and ends on 31 December 2009. From 1 January 2006 onwards the VDAB works with ten external non-commercial and commercial guidance organizations to realize the guidance, training and/or work experience of 6.000 long-term unemployed persons. Outsourcing of pathway guidance implies that the entire pathway guidance of long-term jobseekers is assigned to external organizations. The VDAB only determines the pathway and assesses whether the jobseeker involved needs a limited (only intensive guidance) or an extensive pathway (intensive guidance + competency reinforcement) during his/her search for a job. The entire assignment is divided into seven lots, there are two providers for each lot. The orientation of the jobseekers to the providers ends on 30 June 2007. On 31 December 2006 two thirds of the orientation period had passed. The providers have time until 2009 to successfully finish the pathways.

The methodology was adapted from September 2006 onwards on the basis of an internal audit. The focus was shifted to the identification of prior learning. On the basis of a thorough competency analysis the pathway guidance counsellor tries, in consultation with the jobseeker, to reach a realistic job goal. Resources such as the vocational orientation test on the basis of skills (BORCOMP), the competency files (COBRA) and occupational films are actively used to realize this thorough analysis.

Efforts for a better matching between data/aspirations of jobseekers and the labour market reality: Of the approximately 500.000 registered jobseekers per year, a number of jobseekers do not get matched to a job vacancy because their job expectations are unrealistic or because they do not want a job which is more than 5 km away from home.

In January 2007 the project ‘general screening – quality of the file’ was started. Those newly registered jobseekers are labelled who did not select any job vacancies or were not offered job vacancies by the counsellor upon their registration and who did not receive any job vacancies during the first month of their unemployment through the automatic matching. The labelled jobseekers are invited to discuss their file. The goal of this interview is to adjust the files in order to increase their chances on the labour market. The screening results in a high-quality file with appropriate vocational aspirations, which will allow the client to receive appropriate job vacancies or be referred to a competency centre for an additional training course.

(f) Specific measures for disabled persons

Until April 2006 VDAB did not have any specific measures for disabled persons. However, for disabled persons who were registered as jobseekers,

VDAB co-operated with the ATB networks. ATB is the abbreviation of Arbeidstrajectbegeleiding (pathway guidance towards work). It is a network of organizations which are specialized in guidance, screening (CGVB: Centres for Specialized Guidance in Vocational Choices, Dutch: Centra voor Gespecialiseerde voorlichting bij beroepskeuze) and training of disabled persons (CBO: Centres for Vocational training and retraining, Dutch: Centra voor Beroepsopleiding en -omscholing)

These organizations were, until April 2006, subsidized by the Flemish Fund for the Reintegration of Disabled Persons for their services to disabled jobseekers who are recognised by this Flemish Fund .

From April 2006 onwards, VDAB subsidizes these organizations.

The recognized disabled persons who need specific guidance are referred by VDAB counsellors to the ATB networks. One of the network partners, the Centres for specialized guidance in vocational choices provides a thorough screening. If the results of the screening show that they can be helped by VDAB's regular services, those centres will refer the disabled persons back to VDAB, which will provide vocational guidance and training. This way of working is based upon the policy of inclusion, i.e. regular services if possible, specialized if necessary.

VDAB can also, via the ATB-network, refer the disabled jobseeker to a Centre for Vocational Training and Retraining.

VDAB will also subcontract the screening of disabled persons who are not recognized by the Flemish Fund to those specialized centres.

Numbers of disabled persons who were screened by Specialized Centres for Vocational Guidance on request of VDAB and for whom it was decided whether guidance and training by specialized services were needed:

2001	2002	2003	2004	2005	2006
219	1232	1579	1948	2296	2183

Numbers of disabled persons screened by Specialized Centres for Vocational Guidance on request of VDAB and for whom a screening of needs related to work activities was carried out:

	Short and basic screenings	More elaborate longer screenings
2001	212	Service not provided yet
2002	842	Service not provided yet
2003	1045	Service not provided yet
2004	1647	385
2005	1132	348
2006	1140	544

Number of disabled persons, trained by a Centre for vocational Training and Retraining for disabled persons:

2004	2005	2006
142	282	301

QUESTION B

Activities for employed people:

- career guidance (Dutch: loopbaanbegeleiding) (start: 2002): one-to one personal coaching or group sessions (approximatively: 12 hours or 8 sessions of 1,5 hours in the competence centres (see also Question A (a))

Activities for companies:

- career guidance: client-centred approach to career transitions in companies. This service provided by VDAB's competence centres aims at coaching employees (individuals or groups) in planning their career in line with the objectives of the company. Employees are helped in writing their personal development plan. Companies pay for this service.

The career information and self assessment tools as well as the call centre mentioned above (question A (c)) can also be considered as services to stimulate professional and social promotion.

QUESTION C

In the orientation centres, the jobseekers receive the following information in order to define a realistic job target:

- the rights and obligations of the jobseeker;
 - a "suitable" job;
 - social security (difference between VDAB and the National Employment Office RVA);
 - VDAB-services;
 - perception and experience of unemployment;
 - possible solutions to various obstacles: employment measures, training supply (content and methodology), mobility, child care facilities, possible exemptions to the obligation of being available for the labour market;
 - labour market information;
 - required competences for certain occupations.
- This information is disseminated in different ways and with various tools:
- on-line tools (via VDAB's website and VDAB-intranet): information on occupations and competences (CO.BR.A), training guide with practical information on all training courses, Job Vacancy searcher (Dutch: Vacaturezoeker), vocational guidance test;
 - various websites: www.rva.be on unemployment regulations, www.slimtewerkstellen.be on employment measures, other depending on specific needs;
 - films on occupations;

- personal information folder;
- flyers and brochures on various training opportunities in the different competence centres of VDAB and external training centres, individual training in a company for jobseekers,...
- infothèques in VDAB's competence centres: information on work and learning

QUESTION D

(a) total amount of public expenditure on vocational guidance in the period 2001-2004

Expenditure VDAB on module 2: diagnosis and pathway definition (in EUR):

2001: 21.615.772
 2002: 32.831.529
 2003: 29.077.424
 2004: 31.262.799
 2005: 36.731.698
 2006: 38.090.114

These costs are related to the following activities in module 2: qualifying intake, screening by telephone, orientation centres, psychological and medical examinations, profile definition, information sessions, preliminary training, screening by third parties, collective info.

Expenditure VDAB on career guidance and infothèque in the competence centres (in EUR):

2001: -
 2002: 992.241
 2003: 1.528.605
 2004: 2.253.822
 2005: 2.618.726
 2006: 3.087.855

(b) numbers and qualifications of staff specialized in the vocational guidance services

As the definition of vocational guidance is a very broad one, it is more realistic to give figures on the "core" staff involved in vocational guidance (figures 2004 2006?):

- Pathway counsellors in Job Shops (jobseekers): 384
- Integration advisors (Dutch: inburgeringsconsulenten): 50
- Career guidance counsellors (employees): 27
- Advisors/trainers Job club training and guidance: 63
- Job coaches: 21
- Specialized screening (instructors not included): 30
- Pathway counsellors for prisoners: 7
- Info coaches (infothèques): 16
- Operators/advisors call centre: 108

The staff dealing with pathway counselling, job clubs and career guidance for workers are generally level A (Master degree) or level B (Bachelor degree). Pathway guidance counsellors have evolved towards a client-oriented, communicative competency profile. Career guidance counsellors are required to have a diploma level Master or Bachelor and 5 years of experience in guidance or coaching adults. Many counsellors have a diploma related to psychology or HRM. Some of them have been trainers.

In-service training qualifies all counsellors according to their individual needs by providing an initial introduction programme. Other training subjects: use of ICT-tools, communication, screening techniques, diagnosis, employment measures and action plans, methodologies in coaching and counselling, intervision, knowledge of the labour market, dealing with difficult behaviour/ aggression and intimidation of customers, understanding diversity of culture, recognition of foreign diplomas, interpretation of labour market statistics, interviewing techniques, presentation and negotiating techniques, guidance in portfolio.

(c) number of persons who benefited from vocational guidance in the period 2001-2004 (age, gender, educational level)

Vocational guidance for jobseekers

Number of started actions started up in vocational guidance for unemployed jobseekers in modules 2, 3 and 6. Period: 2001-2004

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Module 2: diagnosis & pathway definition						
- general screening	112.928	-	-	-		
- qualifying intake	-	104.650	109.238	83.766	90.914	85.546
- screening by telephone	-	-	-	12.720	31.145	32.241
- orientation centre	2.447	2.325	2.380	7.030	8.987	12.697
- psychological examination	6.733	7.929	9.078	9.653	9.947	8.911
- medical examination	5.458	6.066	6.845	8.913	10.856	10.066
- profile definition	15.725	20.190	28.123	31.343	40.635	37.090
- information sessions	23.387	28.519	38.437	33.368	50.223	45.566
- preliminary training	2.480	2.882	2.674	3.337	3.547	3.736
- screening by third parties	-	1.365	1.274	1.894	2.456	2.991
- collective info	-	-	3.939	3.270	4.923	5.549
Module 3: job application training and guidance						
- guidance	3.106	2.834	3.564	3.611	3.139	2.807
Module 6: Workplace training and assistance						
- jobcoaching	-	-	-	394	1.256	2.079

Proportion of disadvantaged groups in the integrated pathway guidance versus their proportion in the population of jobseekers in 2005 and 2006.

Disadvantaged groups	% in the population of jobseekers (2006)	% of clients reached in pathway guidance (modules 2 to 7) 2005	% of clients reached in pathway guidance (modules 2 to 7) 2006
Women	52.4 %	50.8 %	50.0 %
Lower educated	44.6 %	49 %	48.8 %
Long-term unemployed (+5 years)	3.5 %	3.3 %	4.4 %
Newcomers-foreign speakers	3.4 %	5.9 %	6.5 %
Older jobseekers (+50 years)	13.0 %	3.1 %	3.3 %
Beneficiaries of social minimum allowance	3.9 %	4.0 %	4.2 %
Youngsters in part-time education	1.5 %	2.3 %	2.2 %
Disabled persons	9.8 %	11.7 %	14.0 %
Migrants	15.6 %	18.6 %	19.6 %

Number of jobseekers in job application guidance per age group and gender 2006

Age group	Men	Women	Total
- 25 years	24 %	21 %	22 %
25 until - 30 years	19 %	17 %	17 %
30 until - 40 years	27 %	28 %	28 %
40 until - 50 years	24 %	28 %	26 %
50 years and +	6 %	6 %	6 %
Total	100 %	100 %	100 %

Number of jobseekers in job application guidance per educational level and gender 2006

Educational level	Men	Women	Total
< higher secondary education	43 %	36 %	38 %
Higher secondary education	37 %	43 %	41 %
Bachelor degree level	11 %	15 %	13 %
Master degree level	9 %	6 %	7 %
Total	100%	100 %	100 %

Numbers of persons in jobcoaching per age group and gender 2005 end 2006

Age group	Men	Women	Total
- 18 years	16	4	20
18 until -20 years	260	85	345
20 until -25 years	631	146	777
25 until -30 years	513	126	639
30 until -35 years	301	104	405
35 until -40 years	287	150	437
40 until -45 years	235	120	355
45 until -50 years	120	85	205
50 until -55 years	62	50	112
55 until -60 years	25	12	37
60 years and +	2	1	3
Total	2452	883	3335

Number of persons in jobcoaching per educational level 2005 end 2006

Educational level	
< higher secondary education level	2079
Higher secondary education	181
Higher education	1075
Total	3335

Career guidance for workers

In 2002 (start: March 2002), 971 workers have contacted the advisors: 38% of them were in search for information (job, training), while 62% were struggling with a career problem. 72% of the latter entered the career guidance process: more than 60% finished or were finishing the process.

In 2003, 1.198 new clients contacted the career guidance services: 44% with an information problem, 56% had a career problem. 81% of the latter entered the career guidance process with an outflow of 76% drawing up their personal development plan. 372 contacts with companies resulted in 39 contracts and the career guidance of 147 salaried workers.

In 2004, the career advisors handled 1.548 clients (34%: specific information requests, 66%: career guidance). 78% of this last group of 801 workers followed the career guidance process. A number of them continued in 2005.

In 2005, the career advisors handled 3.905 clients. 2.685 workers followed the career guidance process. A number of them continued in 2006.

In 2006, the career advisors handled 5.959 clients. 4.087 workers followed the career guidance process. A number of them continued in 2007.

Numbers of persons in the career guidance services per age group and gender 2006

Age group	Men	Women	Total
-20 years	2	2	4
20 until -25 years	64	151	215
25 until -30 years	329	792	1121
30 until -35 years	458	832	1290
35 until -40 years	441	823	1264
40 until -45 years	390	599	989
45 until -50 years	291	403	694
50 until -55 years	136	157	293
55 years and +	47	42	89
Total	2158	3801	5959

Number of persons in the career guidance services per educational level in 2006

Educational level	
< higher secondary education level	777
Higher secondary education	1562
Higher education	3620
Total	5959

(d) geographical and institutional distribution of VDAB's vocational guidance services

All VDAB services, including the vocational guidance services are provided in the Flemish Region: in the various VDAB locations within each of the 13 subregions (13 local client units) and in the job shops.

Besides those contact services all over Flanders, people have of course access to the on-line service (call centre) and the web (see also question A (c)).

We illustrate the geographical distribution of one of VDAB's vocational guidance services, namely the orientation centres in 2004:

Number of jobseekers who benefited from vocational guidance in the orientation centres per local client unit in 2006

Local client unit	Number of jobseekers in orientation centre
Aalst	577
Antwerp	2562
Bruges	257
Ghent	1878
Hasselt	2118
Kortrijk	711
Leuven	768
Mechelen	777
Ostend	506
Sint-Niklaas	961
Tongeren	670
Turnhout	580
Vilvoorde	332
Total local client units	12697

QUESTION E

A Decree of Flemish Government of 31 March 1993 settles the rights of the jobseeker in a “Charter of the jobseeker”. Every jobseeker who is registered at VDAB is entitled to personal and intensive guidance towards integration in the labour market (article 2).

Every jobseeker has the right to equal attention. In its service to its clients, VDAB will not make any distinction with regard to gender, age, race, skin colour, nationality, religion, belief or social origin of the jobseeker (article 5).

VDAB makes the commitment to respect this charter and to communicate the content of the charter to every jobseeker (article 10).

The decree stipulates that the jobseeker who feels that VDAB does not comply with the charter towards him/her can address the subregional employment committee that will act as a mediator and that will communicate to the jobseeker what response was given to his/her request or complaint (article 4). In practice, clients can formulate their complaint via different channels: via the service line 0800 30 700 via VDAB’s website, via face-to-face contact with VDAB staff or in writing. The client’s complaint arrives at VDAB’s client service in the regional VDAB office or at the central office where it will be treated within 20 days.

Since 1 October 1994, a new Charter of the jobseeker has been put into effect. It substitutes the former Decree of 1 March 1993.

The important articles are:

Article 4: The jobseeker has the right to equal attention and non-discrimination in accordance with the laws in force.

Article 5: Privacy

Article 6, §1: When participating in the activities of intermediary organizations (= labour market actors, including VDAB) involved in pathway guidance, vocational training, job placement, recognition of acquired competences and vocational guidance, the jobseeker is entitled to free access.

Article 7: Free information

Article 8: The Flemish authorities guarantee via the intermediary organizations which are organized and subsidized by the Flemish authorities, that every not-working jobseeker, as well as every obligatory registered jobseeker will benefit from guidance in his/her search for work and that he/she can participate within the framework of pathway guidance in training and work experience geared to permanent employment.

This charter, which replaces the previous one, also foresees the possibility of submitting complaints as well as supervision and sanctions.

En Communauté germanophone

Il n'y a pas d'évolution depuis le dernier rapport.

Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux

Quant aux conclusions 2007 du Comité européen des Droits sociaux, il y a lieu d'apporter les précisions suivantes :

- a. les étudiants sont tout à fait libres de suivre ou de ne pas suivre les recommandations des services d'orientation professionnelle
- b. La communauté germanophone alloue aux Centres PMS un budget annuel de 1.016.142 Euro (2006).

L'égalité d'accès à l'orientation professionnelle est garantie par le Décret relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail du 17 mai 2004.

Renseignements complémentaires au niveau de la Région wallonne

Signalons aussi les mesures suivantes :

- Dispositif d'insertion socio-professionnelle (DIISP)
- Maison de l'emploi
- Carrefour Emploi Formation
- Organismes d'insertion socio-professionnelle (OISP)
- Mise en situation professionnelle (MSIP)
- Conseil en orientation professionnelle

ARTICLE 10 : DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 10§1

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, la formation technique et professionnelle de toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, et à accorder des moyens permettant l'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire d'après le seul critère de l'aptitude individuelle ; »

Evolution depuis le dernier rapport

En Communauté française

L'article 10, paragraphes 1^{er} et 2, vise la question de la formation professionnelle et technique. En Communauté française, l'action la plus marquante depuis 2005 dans ce domaine est engagée à partir de la quatrième priorité du *Contrat pour l'école* qui est intitulé : Choisir et apprendre un métier

- Développer une politique cohérente en matière d'investissements en équipements (réalisation d'un cadastre, renforcement des à l'école. Cette priorité est structurée autour de cinq objectifs spécifiques :accords de coopération avec les régions, création de centres de technologies avancées (CTA);
- Amplifier et systématiser l'organisation de stages dans le troisième degré de l'enseignement qualifiant de plein exercice ;
- Valoriser une approche « métiers » ;
- Inscrire l'alternance dans l'enseignement qualifiant ;
- Organiser progressivement une filière qualifiante modularisée.

En vue de mettre en place un véritable réseau de centres ressources bien équipés, le Gouvernement de la Communauté française et la Région wallonne ont conçu un « accord de coopération » (accord de coopération adopté par le Parlement de la la Communauté française par le décret du 26 avril 2007 – *MB* du 6 août 2007) relatif à l'équipement mis à disposition dans le cadre de la revalorisation de l'enseignement qualifiant. Cet accord prévoit la mise à disposition des centres de compétences de la Région wallonne et la création des Centres de technologies avancées. Un même accord de coopération a été adopté selon le même esprit entre la Communauté française et Région de Bruxelles-Capitale (Cocof) en date du 19 juillet 2007 (*MB* du 14 septembre 2007).

En Communauté germanophone

La Communauté germanophone dispose d'un établissement d'enseignement supérieur « l'Autonome Hochschule » (Ecole Supérieure Autonome).

Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux

En Communauté germanophone, l'accès à l'enseignement secondaire et supérieur est garanti à tous, sans condition de nationalité.

En Communauté flamande.

QUESTION A

L'enseignement technique et professionnel commence à partir du deuxième degré de l'enseignement secondaire et comprend deux années dans le deuxième degré de l'enseignement secondaire, une année de perfectionnement (troisième année du deuxième degré), deux années dans le troisième degré, des années d'option de spécialisation et un quatrième degré pour les formations d'infirmier et de mode.

Outre l'enseignement à temps plein, un enseignement secondaire professionnel à temps partiel est également organisé ou les élèves peuvent opter pour l'apprentissage.

L'entrée dans les formations au niveau de l'enseignement secondaire professionnel peut être basée soit sur la carrière scolaire précédente, soit sur l'âge (par exemple, entrée sur la base de l'âge en première année du deuxième degré ESP).

Cf. également l'Arrêté du Gouvernement flamand du 19 juillet 2002 relatif à l'organisation de l'enseignement secondaire à temps plein, modifié par l'Arrêté du gouvernement flamand du 7 février 2003 et par l'arrêté du Gouvernement flamand du 9 septembre 2005 ainsi que par l'Arrêté du gouvernement flamand du 31 juillet 1990 portant organisation l'enseignement secondaire professionnel à temps partiel, dernièrement modifié par l'arrêté du 13 janvier 2006.

Entrée

La liberté d'enseignement implique aussi la liberté de choix, de sorte que les handicapés ont toute latitude d'entamer quelque formation que ce soit – à l'exception de la formation de chauffeur de poids lourd laquelle requiert un examen médical.

Toutefois, on ne parvient pas à trouver assez de candidats pour un certain nombre de professions. On essaye de rendre plus attrayantes un certain nombre de formations pour des fonctions critiques au moyen d'un système de prime qui réduit de 224 euros les coûts pour les parents/apprentis.

Sub question b. the Total amount of public expenditure devoted to vocational training:

Tableau 18 : Aperçu des moyens de fonctionnement ESG, EST et ESP 2005-2006

Elèves au 1/2/2006 par point de pondération.

**Moyens de fonctionnement
2005-2006**

Forme	Points de pondération	au 1/2/2006	Nombre de points	Moyens de fonctionnement
ESG	16	113 794	1 820 704	76 724 466,56
Total		113 794	1820701	76 724 466,56
ESP/EST	18	105 669	1 902 042	80 247 151,98
ESP	20	4416	88 320	3 549 580,80
ESP/EST	22	62 110	1 366 420	54 916 419,80
Total		172 195	3 356 782	138 713 152,58
ESA	18	4541	81 738	3 448 526,22
ESA	20	1153	23060	972 901,40
Total		5694	104 798	4 421 427,62

Montant par point:	42,19 euro
--------------------	------------

Dans l'enseignement communautaire, la dotation est répartie sur la base de critères fixés par le Conseil de l'enseignement communautaire.

Lors du calcul des moyens de fonctionnement de l'enseignement communautaire, on applique la même façon de procéder que dans l'enseignement subventionné.

ICT 2005-2006

	Le 1/2/2004	Pondération	Montant (x0,7163)
ESG	109.740	109.740	78.607
ESP	72.426	90.533	64.848
ESA	5.417	5.417	3.880
EST	89.033	89.033	63.774

Tableau 19: Nombre d'établissements qui dispensent un EST et/ou un ESP et/ un ESPTP et nombre d'élèves selon le sexe

Année scolaire 2005-2006

Enseignement secondaire général

Nombre d'écoles qui dispensent un EST et/ou unESP

510

Qui dispensent un ESPTP

47

Nombre d'élèves ventilés selon le sexe:

	Elèves		Total
	H	F	
EST:	52 332	39 222	91 554
ESP:	41 099	38 062	79 161
ESPTP:	4259	2186	6445
Total:	97 690	79 470	177 160

Sub question d. the number of teachers in such schools in the last school year;

Au 15 janvier 2006, il y avait 20.237 enseignants qui dispensaient des cours de pratique et/ou techniques, soit 6.098 équivalents temps plein.

Sub question e. the number of pupils, full-time and part-time in such schools in the last school year.

Cfr tableau ci-dessus dans la sous-question c..

QUESTION B

Cfr annexe 18: Nombre d'élèves par activité professionnelle selon le sexe et l'âge dans l'EST/ESP.

QUESTION C

Adéquation formation – marché du travail

Afin de permettre l'adéquation formation – marché du travail, le Gouvernement flamand conclut avec les secteurs (la plupart du temps avec les fonds de formation) des conventions sectorielles. Ces conventions contiennent un certain nombre d'actions sur la collaboration entre les écoles et les secteurs, sur des postes pour effectuer un stage ou acquérir une expérience au travail, ...

Dans un certain nombre de cas, des conventions d'enseignement sont également conclues entre le Ministre flamand, compétent pour l'enseignement, et les écoles. Ces conventions portent sur des accords très concrets concernant, par exemple, le nombre d'heures de stage, le recyclage des enseignants, l'offre de places de stage pour les enseignants, ...

Il est évident que cette collaboration rapproche fortement l'enseignement et le secteur, ce qui permet aux écoles de connaître les besoins des secteurs et aux secteurs de savoir ce qu'ils peuvent escompter des écoles.

Des subventions de projets peuvent, en outre, être demandées via les centres technologiques régionaux pour des projets facilitant le passage vers le marché du travail. On trouve ainsi dans le Limbourg un projet sur les "attitudes de travail"(zie <http://www.willskracht.be/dyn/index.html>).

Les stages pour les apprentis et les enseignants sont une autre forme de recherche d'adéquation entre la formation et le marché du travail. Au sein de l'EST/ESP, on met l'accent sur les stages pendant le troisième degré. Un examen médical du travail, préalable au stage, étant requis pour certaines formations, un régime a été élaboré avec l'autorité fédérale assurant pour l'élève stagiaire la gratuité de ces examens. Le développement d'un instrument de monitoring pour les stages (quelles sont les orientations d'étude lorsqu'il y a stage ?) est prévu pour l'année 2006 – 2007. Afin de faciliter l'offre ou la recherche de stages, l'Autorité flamande met à disposition une banque de données de stages accessible via internet. On trouve actuellement dans cette banque de données (www.stagedatabank.be) plus de 600 établissements scolaires et plus de 1.700 entreprises enregistrées comme utilisatrices.

Le plus gros obstacle pour les enseignants désirant suivre un stage était de trouver un remplaçant dans l'école; pour ce faire, une nouvelle législation a été mise sur pied.

QUESTION E

En Flandre, le droit à l'enseignement, droit international garanti et fondamental, est garanti pour tous les enfants, même pour ceux n'ayant pas de statut de séjour légal. Le droit à l'enseignement des mineurs d'âge est inscrit dans la Constitution (article 24, §3):

'Chacun a droit à l'enseignement dans le respect des libertés et droits fondamentaux. L'accès à l'enseignement est gratuit jusqu'à la fin de l'obligation scolaire. Tous les élèves soumis à l'obligation scolaire ont droit, à charge de la communauté, à une éducation morale ou religieuse.'

Le décret du 28 juin 2002 relatif à l'égalité des chances en éducation prévoit un droit d'inscription de principe pour tous les enfants dans l'école choisie par l'enfant et ses parents. Ce n'est que dans un nombre réduit de cas que l'école peut décider de refuser un enfant. Une inscription ne peut toutefois pas être refusée sur la base de la simple constatation que le statut de séjour du candidat élève ou de ses parents n'est pas en ordre.

Une inscription peut même se faire lorsque les pièces justificatives prouvant l'identité du jeune ne peuvent être fournies ou qu'il n'est pas inscrit dans le registre de la population, le registre des étrangers ou le registre d'attente en tant que demandeur d'asile, et ce à la condition que l'enfant soit effectivement présent au moment de l'inscription, pour éviter des inscriptions fictives.

Dès le moment de l'inscription, ces élèves, tout comme les autres élèves en âge de scolarité, doivent être régulièrement présents. La direction doit fournir les efforts nécessaires pour que ces enfants puissent effectivement assister aux cours.

L'accès à l'enseignement supérieur est réglé par les articles 8 à 18 inclus du décret du 30 avril 2004 relatif à la flexibilisation de l'enseignement supérieur en Flandre et portant des mesures urgentes en matière d'enseignement supérieur. Les conditions d'inscription sont régies par les articles 21 et 22 du même décret. Les conditions d'admission à l'enseignement supérieur ne dépendent pas de la possession d'un diplôme déterminé ni de la réussite d'une épreuve d'admission déterminée. En ce sens, une égalité d'accès est garantie à chacun.

L'accès à l'éducation des adultes est régi par les articles 28 à 37 inclus du décret du 2 mars 1999 réglant certaines matières relatives à l'éducation des adultes.

De même, les conditions d'accès générales à l'éducation des adultes ne dépendent pas de la nationalité mais de la possession d'un diplôme déterminé ou d'une préformation. Une égalité d'accès est également garantie à l'éducation des adultes.

Renseignements complémentaires au niveau de la Région wallonne

Signalons aussi les mesures suivantes :

- Formation professionnelle
- Mise en situation professionnelle (MISIP)
- Formation en entreprise avec le Contrat d'adaptation professionnelle (CAP)
- Actions d'alphabétisation
- Accès au Permis de conduire
- Plan d'accompagnement des reconversions

Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux

On ne fait ni n'enregistre de distinction entre les Belges et les étrangers. Dès qu'une personne se trouve dans une formation dont un stage fait partie, elle est supposée suivre ce stage. En ce domaine, il n'y a pas non plus de restrictions légales (il n'y en a pas non plus pour les étrangers).

Taux d'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur.

Les renseignements suivants sont joints en annexe au rapport :

Taux d'emploi et de chômage de la population non étudiante de 15 à 29 ans.

Source : Rapport Conseil supérieur de l'emploi 2007, page 149 et suivantes

Comment les jeunes belges s'insèrent-ils dans l'emploi ?

Source : OCDE, Des emplois pour les jeunes - Belgique 2007. Page 38 et suivantes.

ARTICLE 10 : DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 10§2

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent à assurer ou à favoriser un système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et filles, dans leurs divers emplois ; »

Evolution depuis le dernier rapport

Au niveau fédéral

L'APPRENTISSAGE DE PROFESSIONS SALARIÉES.

1. Objectif et champ d'application

L'apprentissage de professions salariées (ci-après "APS") est un système de formation dans lequel un jeune peut apprendre, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, un métier qui est habituellement exercé par un travailleur salarié.

Ceci se fait au moyen d'une formation en alternance : d'une part, les apprentis reçoivent une formation pratique au sein de l'entreprise d'un employeur spécialement agréé à cette fin et d'autre part, ils suivent des cours théoriques complémentaires dans un établissement d'enseignement ou de formation. Généralement, il s'agit d'un Centre d'Education et de Formation en Alternance (CEFA - Communauté française), d'un "Centrum voor Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs" (CDBSO ou CDO - Communauté flamande) ou d'un "Teilzeitunterrichtszentrum" (Communauté germanophone); il s'agit parfois d'un autre type d'établissement de formation (FOREM/IBFFP/Arbeitsamt/VDAB, promotion sociale, etc.).

Employeurs

Seuls les employeurs qui ont reçu un agrément comme patron du comité paritaire d'apprentissage de leur secteur sont habilités à conclure des contrats d'apprentissage pour la ou les professions que cet agrément vise.

Apprentis

En principe, seuls les mineurs d'âge qui ont satisfait à l'obligation scolaire à temps plein peuvent conclure un contrat d'apprentissage d'une profession salariée (ci-après "CAI"), c'est-à-dire des jeunes entre 15 et 18 ans.

Toutefois, si le règlement d'apprentissage du secteur auquel l'employeur appartient le prévoit spécifiquement, des jeunes majeurs d'âge peuvent également conclure des CAI.

Restrictions générales

En principe, des CAI ne peuvent pas être conclus dans des entreprises de moins de 50 travailleurs pour des professions pour lesquelles des formations sont organisées dans le

système de l'apprentissage des Classes moyennes.

2. Responsables de formation et moniteurs

Responsables de formation

Un responsable de formation est quelqu'un qui, au sein de l'entreprise du patron, soit assure personnellement la formation des apprentis, soit exerce, au nom du patron, le contrôle sur leur formation.

Un patron peut faire librement appel à un ou plusieurs responsables de formation (p. ex. parce qu'il n'a matériellement pas le temps de s'occuper de la formation). Dans certaines situations, il y est toutefois obligé.

Les responsables de formation doivent également être agréés par le CPA du secteur auquel le (candidat) patron appartient. De cette façon, le CPA a toujours une vue parfaite sur l'encadrement des apprentis dans les entreprises de son ressort.

Lorsqu'un candidat patron demande l'agrément pour former des apprentis dans une profession pour laquelle il ne possède pas l'expérience requise, il doit désigner un responsable de formation pour cette profession et le faire agréer par le CPA de son secteur.

Dès qu'un candidat patron veut organiser des formations dans plus d'une profession, il doit désigner un responsable de formation pour chaque profession, sauf pour celle dans laquelle il va former des apprentis lui-même, s'il le peut (expérience...) ou le veut (temps...); il doit faire agréer chaque responsable de formation par le CPA de son secteur.

Moniteurs

Un moniteur est quelqu'un qui se charge effectivement de la formation des apprentis dans l'entreprise. Un patron peut librement faire appel à un ou plusieurs moniteurs (p. ex. parce que ni lui-même, ni l'éventuel responsable de formation n'ont matériellement le temps de s'occuper personnellement de la formation des apprentis). Dans certains cas, il y est toutefois obligé.

Ainsi, un (candidat) patron doit désigner au moins un moniteur si le responsable de formation, désigné pour une profession dans laquelle seront formés des apprentis, ne possède pas l'expérience pratique requise dans cette profession. Une telle situation se produit surtout dans les grandes entreprises où sont organisées des formations pour plusieurs professions et où les responsables de formation ont plutôt un rôle de coordination et de supervision de tout ce qui se passe sur le plan des formations (p. ex. des chefs de division ou des responsables en GRH).

3. Indemnité d'apprentissage

Du fait qu'un contrat d'apprentissage vise une formation et que l'employeur doit à cet effet prévoir un encadrement approprié, un apprenti ne reçoit pas un salaire normal, mais une indemnité d'apprentissage (qui est en général beaucoup moins élevée).

Selon l'âge de l'apprenti, l'indemnité standard varie de 410,90 € par mois (à 15 ans) à 642,00 € par mois (à 21 ans et plus).

Certains secteurs appliquent une "indemnité d'entrée" plus réduite pour les jeunes qui n'ont pas de certificat du second degré de l'enseignement secondaire (de 273,90 € par mois à 15 ans à 428,00 € par mois à 21 ans).

Les principes de l'indemnité d'apprentissage :

- pourcentages d'âge : 64% à 15 ans; ce pourcentage augmente à chaque fois de 6% par année pour atteindre 100% à 21 ans; soit 64 - 70 - 76 - 82 - 88 - 94 - 100;
- base pour "l'indemnité standard" : le % d'âge s'applique à la moitié du revenu mensuel minimum moyen garanti national (RMMM);
- base pour "l'indemnité d'entrée réduite" : pendant le premier mois ou les premiers mois (en fonction du secteur), le % d'âge est appliqué à un tiers du RMMM; le RMMM s'élève actuellement à 1.283,91 €/mois (adaptation au 01/04/2007); il est lié à l'indice-pivot.

Des barèmes dérogatoires plus élevés s'appliquent dans certains secteurs, comme les fabrications métalliques, le textile, la confection et l'horeca.

4. Réduction des cotisations de sécurité sociale et autres avantages

Un régime tout à fait avantageux (tarif minimum) s'applique aux cotisations patronales de sécurité sociale dues pour un apprenti. Il y a une légère différence selon que l'apprenti est partiellement ou complètement assujéti à la sécurité sociale.

Les apprentis ne sont assujéti qu'à quelques branches de la sécurité sociale jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans.

L'employeur d'un apprenti n'est redevable que des cotisations suivantes :

- vacances annuelles (uniquement pour les apprentis-ouvriers);
- la cotisation complémentaire "chômage" de 1,60% (uniquement si l'employeur occupait au moins 10 travailleurs au 30 juin de l'année précédente);
- fonds de fermeture d'entreprises (uniquement la cotisation de base);
- accueil des enfants;
- chômage temporaire et chômeurs âgés.

Dès le 1er janvier de l'année de leur 19ème anniversaire, les apprentis sont assujéti à toutes les branches de la sécurité sociale. La situation d'assujéti est indépendante de la période d'exécution du contrat d'apprentissage : si celui-ci a débuté avant le 1er janvier de l'année dans laquelle l'apprenti a 19 ans, le statut de ce dernier vis-à-vis de la sécurité sociale change au milieu de l'exécution de son contrat.

Les réductions de cotisations et autres avantages suivants s'appliquent :

- la réduction structurelle (sauf lorsque l'employeur appartient au secteur non marchand);
- la réduction de cotisations pour « jeunes en convention de premier emploi (CPE) moins qualifiés ou très peu qualifiés » ;
- bonus de stage : les employeurs qui engagent des jeunes soumis à l'obligation scolaire partielle dans les liens d'un CAI ont droit à une prime forfaitaire annuelle de 500 € au cours de la 1ère et de la 2ème année du contrat d'apprentissage et de 750 € au cours de la troisième année (si l'apprentissage dure aussi longtemps, bien évidemment). A cette prime s'ajoute un avantage fiscal : les gains et profits imposables de l'employeur sont exonérés à concurrence de 20% des indemnités d'apprentissage qu'il peut normalement

déclarer comme frais professionnels et qu'il a payées aux jeunes pour lesquels il entre en considération pour le bonus de stage.

- les jeunes concernés reçoivent une même prime appelée bonus de démarrage.
- les primes octroyées par la Communauté ou la Région compétente et les secteurs.

5. Réglementation

- Loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés (MB 31/08/1983), modifiée par les lois du 24 juillet 1987 (MB 28/08/87 - erratum 11/03/1989), du 20 juillet 1992 (MB 07/08/1992), du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi (MB 19/02/1998), du 6 mai 1998 (MB 29/05/1998), du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses (MB 01/04/1999), du 25 avril 2007 portant des dispositions diverses (IV) (MB 08/05/2007).
- Arrêté royal du 5 juillet 1998 portant les règles particulières relatives à la constitution et au fonctionnement des comités paritaires d'apprentissage, du comité paritaire d'apprentissage du Conseil national du travail et des sous-comités paritaires d'apprentissage (MB 20/08/1998).
- Arrêté royal du 5 juillet 1998 déterminant les conditions particulières et les modalités d'agrément et du retrait d'agrément comme patron et comme responsable de la formation dans le cadre de l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés (MB 20/08/1998).
- Arrêté royal du 19 août 1998 déterminant les ressorts des commissions et sous-commissions paritaires dans lesquels le Comité paritaire d'apprentissage du Conseil national du Travail est compétent pour organiser l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés (MB 05/09/1998);
- Arrêté royal du 19 août 1998 fixant le maximum de l'indemnité d'apprentissage applicable aux apprentis dont le contrat d'apprentissage est régi par la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés (MB 05/09/1998), modifié par l'arrêté royal du 20 juillet 2000 (MB 30/08/2000), du 17 septembre 2000 (MB 10/10/2000), du 5 septembre 2001 (MB 23/02/2002), du 20 septembre 2002 (MB 09/10/2002), du 8 juillet 2005 (MB 17/08/2005) et du 5 mars 2006 (MB 10/07/2006).

En Communauté flamande

QUESTION A

Outre le Ministère flamand de l'enseignement et de la formation, il y a encore d'autres services publics flamands qui sont compétents pour certains aspects éducatifs. La formation en agriculture relève du domaine politique 'agriculture et pêche'. Les formations professionnelles dispensées par le Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) et les formations dispensées par la Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming- Syntra Vlaanderen relèvent toutes deux du domaine politique 'Emploi et Economie sociale'.

A partir de 15 ou 16 ans, l'élève peut passer à un système d'enseignement à temps partiel. Pour ce faire, les jeunes peuvent suivre une formation dans **l'enseignement secondaire**

professionnel à temps partiel (ESPTP, cf. supra). Ils peuvent également répondre à l'offre d'apprentissage du **réseau Syntra** ou à une initiative de la formation à temps partiel agréée.

L'ESPTP est organisé dans un centre pour enseignement à temps partiel. Les élèves suivent 15 heures de cours par semaine. L'objectif est de compléter la formation avec une expérience de travail qui correspond à la formation dans le centre. Cette forme d'enseignement permet d'obtenir un certificat de qualification ou un certificat du deuxième degré. Ce certificat n'a toutefois pas la même valeur que le diplôme remis à la fin de l'enseignement secondaire professionnel à temps plein.

Les élèves qui souhaitent suivre une formation pour une profession de travailleur indépendant ou de travailleur salarié peuvent conclure une convention d'apprentissage avec un chef d'entreprise – formateur. Il s'agit d'une convention à durée déterminée par laquelle le chef d'entreprise s'engage à apprendre la profession à l'apprenti et par laquelle l'apprenti s'engage à apprendre la pratique de la profession et à suivre la formation théorique nécessaire. Le contrat d'apprentissage prévoit 3,5 ou 4 jours de formation pratique dans une petite ou moyenne entreprise (PME) ou chez un indépendant et 1 ou 1,5 jour de formation théorique par semaine organisée dans local de cours Syntra. Un certificat 'apprentissage' est remis à la personne qui réussit au terme de la formation.

L'épanouissement personnel et l'assistance individuelle sont les angles d'approche spécifiques dans les centres de **formation à temps partiel**. Ce système s'adresse dès lors aux jeunes pour lesquels ni l'enseignement, ni le travail sont à l'ordre du jour.

QUESTION B

Pour ce qui est de l'apprentissage, les données se trouvent en annexe 19. Les données concernant l'EST/ESP et l'ESPTP se trouvent dans l'annexe 18 et ci-dessus dans le document.

QUESTION C

Pendant l'apprentissage, on suit un programme de formation et on se sert d'un livret de tâches. Le programme de formation détaille les objectifs de la formation pratique et de la formation théorique. Le programme énumère concrètement les connaissances et aptitudes que l'apprenti doit acquérir pendant l'apprentissage, que ce soit dans l'entreprise (3, 5 ou 4 jours par semaine) ou pendant les cours (1 ou 1,5 jour par semaine). En outre, on se sert aussi d'un livret de tâches dans lequel on note les tâches, les missions et les cours que l'apprenti reçoit dans l'entreprise et le centre de formation. Il est essentiel que la formation pratique soit en adéquation avec la formation théorique et réciproquement.

QUESTION D

Les jeunes ayant un contrat d'apprentissage reçoivent de leur chef d'entreprise une indemnité mensuelle, celle-ci étant entièrement à charge de l'employeur. En outre, l'autorité fédérale prévoit un bonus de démarrage et un bonus de stage. Le bonus de démarrage est accordé à l'apprenti, le bonus de stage l'étant au chef d'entreprise – formateur. Pour obtenir le bonus de démarrage ainsi que le bonus de stage, le contrat d'apprentissage doit être conclu avant la fin de la scolarité obligatoire à temps partiel. Condition supplémentaire pour l'apprenti : il doit

réussir l'année de formation concernée. Aucune condition supplémentaire n'est imposée au chef d'entreprise, sauf en cas de rupture prématurée. Dans ce cas, le contrat d'apprentissage doit avoir duré trois mois au moins.

QUESTION D

Pour pouvoir entrer dans le régime de l'apprentissage, l'apprenti doit avoir satisfait à la scolarité obligatoire à temps plein. Ceci signifie que l'apprenti doit, soit, avoir 15 ans et avoir terminé au moins les deux premières années de l'enseignement secondaire, soit, avoir 16 ans.

De plus, il y a un certain nombre de conditions liées spécifiquement à la profession. L'apprenti doit être physiquement apte à exercer la fonction. Des conditions particulières sont de vigueur pour certaines formations. Ainsi, l'apprenti doit avoir 16 ans pour des formations en commerce de détail et en commerce de gros. Les formations d'opticien – lunetier et de technicien dentaire requièrent, elles, une préformation plus poussée.

QUESTION F : Cf. La réponse à l'article 10, par. 1^{er}, question E.

En Communauté germanophone

Le nombre de places disponibles pour la formation en alternance :

- Formation scolaire – enseignement à temps partiel (TZU) : accès garanti
- Formation des Classes moyennes :
Accès dépendant indirectement du marché de l'emploi :
Dans certaines professions, la demande de places de formation est supérieure à l'offre (ex : coiffeur), dans d'autres, l'offre de formation est supérieure à la demande (ex : métiers de la construction, mécanique).

En Communauté française

Voir Article 10§1

Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux.

Apprentissage industriel

Chiffres au 15 janvier 2007.

AGE	FLANDRE	BRUXELLES	WALLONIE	C.GERMAN	TOTAL
- 18 ans	894	22	82	5(estimation)	1003
18-25 ans	110	83	702	0	895
TOTAL	1004	105	784	5	1898

Impact de la réforme de 1998.

Les effets de la réforme de 1998 ont été perceptibles à partir de l'année scolaire 2000-2001.

Alors qu'en 1998, environ 750 contrats d'apprentissage industriel étaient conclus, ce nombre est passé à 1500 contrats dès 2000.

Depuis, de nouveaux comités paritaires d'apprentissage ont été créés (employés de l'industrie alimentaire, commission paritaire auxiliaire pour employés, agriculture, horticulture, soins de santé, transport) et le nombre de contrats a encore augmenté, comme le révèle le chiffre de 2007.

ARTICLE 10 : DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 10§3

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin :

- a) des mesures appropriées et facilement accessibles en vue de la formation des travailleurs adultes ;*
- b) des mesures spéciales en vue de la rééducation professionnelle des travailleurs adultes, rendue nécessaire par l'évolution technique ou par une orientation nouvelle du marché du travail ; »*

Evolution depuis le dernier rapport

En Région wallonne

B – DESCRIPTION LITTÉRAIRE & DONNEES STATISTIQUES

Nous nous référons pour cette partie de la question aux documents (rapports) de Forem Formation sur les chiffres de production 2005 et 2006.

« Question A

Prière de donner des indications détaillées sur les mesures de formation et de recyclage des travailleurs adultes et en particulier, de recyclage des travailleurs en surnombre et des travailleurs affectés par les mutations économiques et technologiques. »

Des formations sont organisées soit à la demande des entreprises, soit à la demande des travailleurs à titre personnel (privé). Dans la plupart des cas, ces formations sont mises sur pied sur base de conventions établies avec les secteurs professionnels auxquels ressortissent les domaines de formation.

Depuis 2006 ont été introduites dans certaines conventions une clause dite de « Travailleurs prioritaires » définis comme étant des travailleurs occupés qui risquent de perdre leur emploi s'ils n'acquièrent pas certaines compétences particulières. Les définitions de ces compétences sont validées annuellement, à la fois par le Comité de gestion du Forem et par les secteurs professionnels concernés.

En outre, les Centres de compétence se sont vu attribuer des objectifs de progrès dans la formation des travailleurs.

Prière d'indiquer comment se répartit l'effort de formation entre les divers types d'activités professionnelles. »

La répartition par thématiques des formations dispensées par les Centres de compétence peut être visualisée dans les deux documents (rapports annexés) de Forem Formation sur les chiffres de production 2005 et 2006.

« Question C

Prière d'indiquer si les mesures décrites s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs susceptibles de bénéficier de mesures de formation et de rééducation professionnelles et en ayant besoin. Dans la négative, prière de donner une estimation de la proportion de ceux qui ne sont pas couverts et, si approprié, préciser à quelles catégories ils appartiennent. »

Il n'y a aucune discrimination de quelque nature que ce soit pour accéder à la formation professionnelle du Forem. Toutes les formations s'adressent à tous : les travailleurs, les demandeurs d'emploi, les femmes comme les hommes, sans filtre relatif à l'âge... Aucune sélection s'appuyant sur le profil sociologique des personnes n'est d'application. Seule une attention en matière de pré requis pédagogiques ou de précautions liées à des incompatibilités d'ordre médical entre en ligne de compte.

On notera la mesure particulière de mise sur pied de « Cellules de reconversion » dans des contextes socio-économiques spécialement difficiles pour les travailleurs (Cf. supra – Plan d'accompagnement des reconversions).

« Question D

Prière d'indiquer le nombre approximatif de travailleurs adultes qui ont bénéficié de mesures de formation et de rééducation professionnelles. »

Nous nous référons pour cette partie de la question aux documents (rapports) de Forem Formation sur les chiffres de production 2005 et 2006.

« Question E

Prière de décrire les mesures particulières prises pour aider les femmes adultes à prendre ou reprendre une activité. »

Il n'y a pas de mesures spécifiques à signaler puisque les femmes ont accès à toutes les formations organisées par le Forem. Simplement faut-il relever que leur choix se porte sur des qualifications ou métiers plus « traditionnellement » féminins, même si l'on constate un relatif intérêt de certaines d'entre elles pour des métiers d'ordinaire occupés par des hommes (notamment dans le domaine de la construction).

En 2005/2006, des formations d'auxiliaire de ménage ont été spécifiquement organisées pour les femmes.

On trouvera en annexes deux documents liés à l'étude « Participation du public ciblé par le PAC aux formations qualifiantes organisées par FOREM Formation - Note complémentaire à la note 06.01202 FF » (entérinée par le Bureau Exécutif du Forem) contenant des éléments

relatifs à l'accès des femmes à la formation professionnelle (Cf. fichiers « NBE-Public PAC » et « NBE-Publics 2006 »).

« Question F

Prière d'indiquer si l'égalité d'accès est assurée à toutes les personnes concernées, y compris aux ressortissants des autres Parties contractantes à la Charte résidant légalement ou travaillant régulièrement sur votre territoire »

En ce qui concerne le service public de l'emploi et de la formation professionnelle (« Le FOREM »), les prestations de service sont dispensées gratuitement aux particuliers qui résident ou souhaitent résider sur le territoire régional, et ce sous le bénéfice de la « loi de service public » portant sur l'égalité de traitement (décret du Conseil régional wallon en date du 6.5.99 « relatif à l'Office wallon de la formation professionnelle et l'emploi », articles 1bis, 3° et 5) .

En ce qui concerne les autres prestataires de services de formation professionnelle, l'égalité de traitement est établie et précisée quant à ses critères et quant aux modalités de prévention et de répression par le décret du Conseil régional wallon en date du 27.5.4 « relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle » .

Les modalités d'accès peuvent être résumées comme suit :

- Tout travailleur issu de la Communauté européenne, quels que soient sa nationalité et son lieu de résidence, a accès à la formation professionnelle du Forem si c'est son entreprise qui le demande et qu'elle a son siège d'exploitation en région wallonne (hors Communauté germanophone).
- Ces mêmes travailleurs peuvent suivre une formation professionnelle du Forem à titre individuel (privé) pour autant qu'ils résident en région wallonne.
- Les travailleurs non communautaires ont accès à la formation professionnelle du Forem à condition qu'ils aient leur résidence sur le territoire de la région wallonne (hors Communauté germanophone) et qu'ils détiennent un permis de travail.

Il résulte de l'ensemble de ces dispositions que les services de formation professionnelle des chômeurs de longue durée sont accessibles à tous les travailleurs séjournant régulièrement sur le territoire belge.

En Communauté germanophone

En ce qui concerne la formation des travailleurs, il convient d'ajouter aux actions de l'Arbeitsamt la subsidiation individuelle de la formation continuée par le système « BRAWO » (Berufliche Aus –und- Weiterbildungsoffensive). Ce système est comparable aux « chèques formation » des autres régions ou communautés. Il dispose d'un budget annuel de 186.389 Euro (2006)

Globalement, la Communauté germanophone dépense pour la formation continuée :

Type de formation	Montant en Euro	Année
Cours du soir	1.123.395	2006
Arbeitsamt	2.836.030	2006
BRAWO	186.389	2006
Agriculture	60.000	2006
TOTAL	4.205.814	2006

Les sommes consacrées à la formation continue des classes moyennes ne peuvent pas être ventilées car elle est organisée en même temps que la formation initiale.

En Communauté flamande

QUESTION A

The VDAB organizes labour market-oriented training courses upon demand of jobseekers, employees and employers. The VDAB make sure that we keep sufficient training capacity for jobseekers.

The Flemish government took the following measures to promote training:

- Training vouchers for employees since September 2003: The voucher can be used (not during working hours) to attend a training course. The training does not need to be related to the job performed. Government pays half of the voucher (up to a maximum of 125 €) This measure is part of the agreement concluded between the Flemish social partners and the Flemish government (period 2003-2004);
- There are special efforts for unemployed persons who left secondary school without qualification. The full amount of training vouchers (250€ a year) can be paid to them by the government; there is no personal contribution;
- Employed persons who do not have a higher education qualification can obtain training vouchers up to 500€ if they decide to start certain higher education courses during a period longer then one year. This is the case for:
 - Courses leading to the Bachelor-level
 - Courses leading to the Master-level
 - Courses organized by “education for social promotion”
 - Courses leading to a qualification as teacher, including the course for a qualification allowing the holder to work as a trainer in adult education (Dutch: getuigschrift in pedagogische bekwaamheid);
- Since May 2006, the system of training vouchers for companies (maximum 200 a year, every voucher is worth 30 €, government pays half of the voucher) has been replaced by BEA (Budget for Economic Advice). By BEA employers can obtain a refund of 35% of the costs related to training, advice, knowledge and mentorship. The VDAB helps to inform employers about this measure, but is not coördinating it (more information www.beaweb.be – in Dutch)

The VDAB concludes cooperation agreements on training jobseekers with different sectors. These jobseekers can be oriented to these sectors after the training course ended. These agreements also address training and further training of employees from these sectors. Examples of sectors with which agreements were concluded are the building, electricity and glass sector.

The VDAB offers training for free or at reduced prices for particular groups of employees. Among these target groups are employees younger than 18, employees who have been jobless for a long period, employees from companies in difficulties,...

In the near future, the Flemish Government and the social partners will work out the project called "the competency agenda" (Dutch: competentieagenda). The most important themes of this project are career guidance and the certification of skills.

QUESTION B

Table 1: Indication of number of training sessions in different professional sectors

Training sessions for employees at the request of the employer	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Basic Skills	0,1%	0,6%	1,7%	1,8%	1,3%	0,8%
Other Sectors	0,1%	0,8%	0,4%	0,5%	0,6%	0,3%
Security	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Building & Construction	12,7%	18,4%	24,6%	25,4%	24,6%	27,7%
Clothing industry	0,2%	0,2%	0,2%	0,4%	0,3%	0,3%
Diamond	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Electricity	1,7%	2,7%	2,5%	1,9%	1,7%	1,5%
Graphic techniques	0,8%	1,2%	2,0%	2,0%	2,1%	2,2%
Ports - maritime sector - expedition	0,0%	0,3%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Hotels - restaurants and catering	0,3%	0,9%	1,3%	1,3%	0,5%	0,5%
Wood construction	0,8%	1,1%	1,8%	1,3%	1,8%	2,1%
Industrial automation	3,2%	3,2%	4,8%	5,6%	5,2%	4,4%
Logistics	7,2%	7,5%	11,8%	11,7%	10,7%	11,8%
Metal	5,3%	4,8%	6,9%	8,1%	8,1%	9,6%
Environment	0,5%	0,3%	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%
Primary sector	0,1%	0,2%	0,8%	0,4%	0,2%	0,2%
Cleaning	1,4%	3,4%	5,0%	6,6%	4,4%	4,7%
Social profit sector	19,8%	18,4%	0,4%	0,0%	0,0%	0,2%
Job application training	0,0%	0,0%	0,7%	1,1%	1,1%	1,4%
Tertiary sector	42,6%	32,9%	28,0%	27,4%	29,9%	25,2%
Textiles	0,7%	0,6%	0,8%	0,4%	0,7%	0,6%
Sales	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
Transport	2,3%	2,5%	5,4%	3,6%	6,4%	6,2%
Food	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,2%

QUESTION C

The VDAB-training can be attended by all employees willing to participate. The Flemish government supports these efforts by giving vouchers and reducing the cost for some groups of employees (cf. question A)

QUESTION D

Table 2: Training sessions for employees at the request of the employer

Training sessions for employees at the request of the employer	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Basic skills	49	333	695	677	475	270
Other Sectors	74	424	178	197	214	99
Security	0	0	0	0		1
Building & construction	8.153	10.082	10.010	9.413	8.798	9.836
Clothing industry	143	99	98	157	121	89
Diamond	0	0	0	0		
Electricity	1.088	1.482	1.032	701	594	548
Graphic techniques	503	685	814	742	745	777
Ports - maritime sector - expedition	0	143	135	0	3	
Hotels - restaurants and catering	199	512	524	478	180	164
Wood construction	539	616	714	476	633	749
Industrial automation	2.061	1.758	1.949	2.060	1.853	1.553
Logistics	4.637	4.094	4.807	4.337	3.834	4.193
Metal	3.411	2.646	2.818	2.991	2.902	3.402
Environment	294	157	156	165	99	92
Primary sector	61	122	340	155	68	55
Cleaning	921	1.847	2.046	2.454	1.562	1.663
Social profit sector	12.693	10.106	151	2	16	64
Job application training	8	19	279	408	383	514
Tertiary sector	27.323	18.045	11.397	10.176	10.689	8.970
Textiles	465	331	336	159	249	199
Sales	0	0	0	1	15	74
Transport	1.495	1.376	2.191	1.327	2.286	2.194
Food	0	4	4	41	49	55
Chemistry						1
	64.117	54.881	40.674	37.117	35.768	35.562

Table 3: Training sessions for employees at the request of the employee

Training sessions for employees at the request of the employee	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Basic Skills	0	0	1	0	12	19
Other Sectors	82	0	0	1	13	9
Security	2	7	5	3	4	1
Building & construction	73	30	52	74	123	110
Clothing industry	0	1	1	1	2	2
Diamond	0	0	0	0		
Electricity	4	0	1	8	24	36
Graphic techniques	185	228	315	417	337	270
Ports - maritime sector - expedition	0	0	0	0		
Hotels - restaurants and catering	0	0	4	0		
Wood construction	0	0	0	0	4	4
Industrial automation	4	2	46	59	115	133
Logistics	24	11	22	108	81	76
Metal	8	15	23	5	13	36
Environment	0	0	0	0	1	1
Primary sector	0	0	0	0		
Cleaning	1	0	0	0		
Social profit sector	42	9	0	35	209	13
Job application training tertiary sector	1	19	184	325	293	185
	2.235	1.605	1.428	1.607	1.854	1.663
Textiles	0	0	0	1	1	
Sales	0	0	0	0	1	54
Transport	49	40	43	38	43	46
Food	0	0	11	0		1
	2.710	1.967	2.136	2.682	3.130	2.659

QUESTION E

All VDAB-training sessions are open to women as well as to men. The VDAB works out gender-neutral descriptions of training programmes and encourages women to participate.

Table 4: number of unemployed people participating in VDAB training sessions

	Men	Women
2001	30.849	40.652
2002	24.601	29.639
2003	37.099	41.332
2004	39.158	45.093
2005	43.429	49.458
2006	44.726	50.982

QUESTION F

The VDAB took actions to make its own buildings better accessible to disabled persons. However it did not foresee any special actions in its training courses, except for the reimbursement of interpretation costs for the deaf. The VDAB cooperates very intensively with the ATB-networks (Pathway Guidance to Work). These are provincial networks that provide specialized services for guidance, screening and vocational training of disabled

persons.

Until April 2006, these services were recognized and subsidized by the VFSIPH (Flemish Fund for the Social Integration of Disabled Persons). Disabled persons, employed or unemployed, who cannot attend the regular training courses of the VDAB because of their disability are referred to these specialized ATB networks in order to attend an adapted training course in the specialized CBOs (Centres for Vocational Training or Retraining) of the network. From April 2006 onwards, VDAB is the organization who recognizes and subsidizes the organizations of the ATB-networks.

Since 2003 deaf candidate-trainees who are recognized as disabled persons can get a reimbursement of the interpretation costs made within the framework of the training course that they attend at the VDAB. Budgets have been applied for to make reasonable adjustments to the training courses in the future.

Immigrants can attend special language training courses. In these courses, the approach of learning Dutch is “functional”: it only involves the part of the language needed in the future job or in other training courses.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Dutch for immigrants	4.702	5.208	5.858	6.683	6.811	7.088

ARTICLE 10 : DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 10§4

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, des mesures particulières de recyclage et de réinsertion des chômeurs de longue durée ; »

Evolution depuis le dernier rapport

En Communauté flamande

In the management contract concluded between the Flemish Government and the VDAB, which covers the period 2005-2009, the principle of the 'comprehensive approach' was introduced. The realization of the *comprehensive approach* is the core of the services for jobseekers: every jobseeker is entitled to a customized pathway oriented to sustainable employment, including access to costless vocational training.

The comprehensive approach is realized in conformity with the market by working with the government actor and third parties, e.g. by means of the outsourcing policy and the organization of the experimental garden of tendering. With this cooperation the VDAB concretely executes the Flemish Government agreement 2004-2009, which stipulates that the VDAB will conclude cooperation agreements with all actors dynamically and transparently. This cooperation will for instance include outsourcing formulas.

The comprehensive approach distinguishes between a *preventive part* aimed at newly registered, short-term jobseekers, and a *curative part* aimed at long-term unemployed persons. *The preventive part*: a new start is offered to all new jobseekers by means of the three-stage guidance model.

The curative part: long-term jobseekers are approached in stages according to age and taking into account the federal elaboration of the check on availability (the point of departure of which is the cooperation agreement of 30 April 2004). The pathway followed by a jobseeker within the framework of this 'customized pathway' is oriented to the shortest way to sustainable employment.

The comprehensive approach is realized by means of a *new three-stage guidance model* for jobseekers. This new model departs from an optimal mix of channels depending on the self-sustainability and the need of the individual jobseeker. This new three-stage guidance model starts upon registration with a job offer matching, which is repeated every week (stage 1) afterwards. After some time (3 to 6 months) a screening by telephone is performed (stage 2). The third stage (after 3, 6 or 9 months of unemployment) consists of a face-to-face intake, on the basis of which the most appropriate pathway to work is outlined and executed. In this third stage an overrepresentation of a number of *potential groups* is aimed at, i.e. of migrants, disabled persons, low-skilled persons and older persons. Regarding the group of older persons, this objective must be reached by increasing their participation in the pathway

scheme, which must eventually – and in line with the policy framework - lead to an overrepresentation in the pathway scheme.

The participation of a number of other potential groups (such as foreign-speaking newcomers, persons entitled to the minimum means of subsistence, persons of part-time compulsory school age, low-literate persons, former detainees, ...) in VDAB's services are monitored within the framework of this management agreement.

Long-term unemployed persons participate in VDAB training sessions. The following tables give an overview

Table 5: number of long-term unemployed persons participating in VDAB training sessions (period 2001-2003)

	1 year - 5 years		> 5 years		Total
	Men	Women	Men	Women	
2001	11.599	15.869	2.785	6.177	36.430
2002	10.267	11.887	1.620	3.159	26.933
2003	16.370	18.176	2.309	3.862	40.717

Since 2004, the participation of the group has been monitored with other periods

Table 6: number of long-term unemployed persons participating in VDAB training sessions (2004-2006)

		Men	Women	Total
2004	1y -2y	8.918	9.804	18.722
	2y -3y	2.783	3.087	5.870
	3y +	3.411	4.513	7.924
		15.112	17.404	32.516
2005	1y -2y	16.351	18.072	34.423
	2y -3y	5.719	6.481	12.200
	3y +	7.175	8.389	15.564
		29.245	32.942	62.187
2006	1y -2y	14.659	16.975	31.634
	2y -3y	5.332	5.878	11.210
	3y +	9.526	10.380	19.906
		29.517	33.233	62.750

In 2004 VDAB started with specific “centres of orientation” for this target group and created 3.000 extra training opportunities. This effort was continued in 2005 and 2006, resulting in a considerable higher participation of long-term unemployed persons in vocational training after the “centre of orientation”.

En région wallonne.

B – DESCRIPTION LITTÉRAIRE & DONNÉES STATISTIQUES

« Prière d’indiquer, dans la mesure du possible, les mesures particulières prises pour assurer ou favoriser le recyclage et la réinsertion des chômeurs de longue durée, y compris des informations sur le nombre de participants et les résultats obtenus. »

➤ Données

	Nombre de demandeurs d’emploi	Nombre d’heures de formation
2005	18.682	4.213.000
2006	22.750	4.834.000

Nous ne sommes pas en mesure de distinguer les chômeurs de longue durée parmi les personnes ayant participé aux actions réalisées par les opérateurs.

En effet, la définition des publics, notamment dans le cadre du Dispositif intégré d’insertion socioprofessionnelle (DIISP), est exprimée en termes d’éloignement du marché de l’emploi, et plus particulièrement de niveau de qualification, la durée de chômage ne constituant qu’un des aspects de cet éloignement. Une grande partie des actions des opérateurs s’adressent au public visé par le DIISP.

Par ailleurs, dans le cadre du Plan d’accompagnement des chômeurs (PAC) un appel à projets a été lancé auprès des opérateurs de formation/insertion, de manière à augmenter, diversifier et déconcentrer l’offre de service à destination des personnes visées par ce Plan, à savoir des chômeurs complets indemnisés.

Le budget total affecté au financement par le SPE de ce type d'actions de formation/insertion se chiffre, pour les années 2005 et 2006, à :

	Budget total
2005	12.561.012 EUR
2006	16.389.711 EUR

La répartition du coût entre les pouvoirs publics et l'assurance-chômage se présente comme suit :

l'assurance-chômage assure le maintien des droits ;
la Région wallonne assure le financement structurel de certains organismes de formation/insertion ;
le SPE prend en charge la prime de formation et les frais de déplacement/garderie destinés aux personnes participant aux actions ainsi que le financement additionnel d'opérateurs lié à des besoins particuliers et/ou non-récurrents.

Tel qu'indiqué plus haut, la définition des publics, notamment dans le cadre du Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle (DIISP), est exprimée en termes d'éloignement du marché de l'emploi, et plus particulièrement de niveau de qualification, la durée de chômage ne constituant qu'un des aspects de cet éloignement.

Il n'est dès lors pas usuel d'établir ce type de statistiques.

Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux

Modalités d'accès :

EGALITE de TRAITEMENT

En ce qui concerne le service public de l'emploi et de la formation professionnelle (« Le FOREM »), les prestations de service sont dispensées gratuitement aux particuliers qui résident ou souhaitent résider sur le territoire régional, et ce sous le bénéfice de la « loi de service public » portant sur l'égalité de traitement (décret du Conseil régional wallon en date du 6.5.99 « relatif à l'Office wallon de la formation professionnelle et l'emploi », articles 1bis,3° et 5) .

En ce qui concerne les autres prestataires de services de formation professionnelle, l'égalité de traitement est établie et précisée quant à ses critères et quant aux modalités de prévention et de répression par le décret du Conseil régional wallon en date du 27.5.4 « relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle » .

Il résulte de l'ensemble de ces dispositions que les services de formation professionnelle des chômeurs de longue durée sont accessibles à tous les travailleurs séjournant régulièrement sur le territoire belge.

ARTICLE 10 : DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 10§5

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent à encourager la pleine utilisation des moyens prévus par des dispositions appropriées telles que :

- a) la réduction ou l'abolition de tous droits et charges ;*
- b) l'octroi d'une assistance financière dans les cas appropriés ;*
- c) l'inclusion dans les heures normales de travail du temps consacré aux cours supplémentaires de formation suivis pendant l'emploi par le travailleur à la demande de l'employeur ;*
- d) la garantie au moyen d'un contrôle approprié, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, de l'efficacité du système d'apprentissage et de tout autre système de formation pour jeunes travailleurs, et d'une manière générale, de la protection adéquate des jeunes travailleurs »*

Evolution depuis le dernier rapport

Au niveau fédéral

1.Modifications législatives.

Le système du congé-éducation payé a connu un dérapage budgétaire ces dernières années suite à l'augmentation importante du nombre de bénéficiaires. Le gouvernement a du limiter les dépenses à partir de l'année scolaire 2006/2007.

1.1.Le nombre d'heures maximum de congé-éducation payé a été réduit par année scolaire.

Des mesures transitoires ont néanmoins été prévues qui permettent aux travailleurs, moyennant certaines conditions, de garder les anciens quota plus favorables jusqu'à la fin de leurs études.

1.2.Le remboursement aux employeurs a été modifié.

Pour l'année scolaire 2006/2007, l'Etat ne rembourse plus la rémunération et les cotisations sociales des heures de congé-éducation payé, mais un forfait de 15/18 euros (selon l'âge du travailleur) par heure de congé-éducation, inférieur au remboursement actuel.

Pour l'année scolaire 2007/2008, l'Etat remboursera aux employeurs un forfait différent selon le type de formation, réparti sur une enveloppe fermée (quote-part Etat = quote-part employeurs). Les partenaires sociaux se sont mis d'accord dans l'accord inter-professionnel 2007/2008 pour doubler la cotisation patronale relative au congé-éducation payé durant 2 ans.

2.Statistiques.

De nombreuses statistiques, mises à jour 2 fois par an, sont consultables sur le site du département : www.emploi.Belgique.be (voir thème : congé/congé-éducation payé/statistiques).

Alors que le nombre de bénéficiaires était de 66.000 pour l'année scolaire 2002/2003, il est passé à 73.368 pour la dernière année scolaire connue, l'année 2004/2005.

Pour l'année scolaire 2004/2005, les travailleurs de plus de 45 ans représentent 20 % de l'ensemble des travailleurs bénéficiaires. Les travailleuses représentent 30% de l'ensemble des travailleurs. Les ouvriers représentent 63 % de l'ensemble des travailleurs. Les travailleurs à temps partiel représentent 9 % de l'ensemble des travailleurs.

3.Information disponible sur le site du département.

Le site du département (www.emploi.Belgique.be/congé/congé_éducation_payé) contient des informations précises et mises à jour sur le système du congé-éducation payé : elles concernent le contenu (résumé des mesures), la législation, les formulaires à remplir pour les employeurs, les statistiques. Une brochure explicative est également disponible.

Le bonus de démarrage et de stage

De quoi s'agit-il ?

Le bonus de démarrage

Le bonus de démarrage est une prime destinée aux jeunes qui pendant la période d'obligation scolaire ($\pm <18$ ans), dans le cadre d'une formation en alternance, entament une formation pratique ou obtiennent une expérience professionnelle auprès d'un employeur.

Le contrat de formation ou de travail conclu à cette fin doit prévoir une durée de minimum 4 mois. On entend par contrat de formation, tout type de contrat d'apprentissage, ainsi que les conventions d'insertion socio-professionnelle et d'immersion professionnelle.

Le bonus est octroyé pour maximum 3 années de formation (dans le cadre d'un cycle de formation unique, c-à-d ayant une finalité unique).

Un jeune peut éventuellement conclure plusieurs contrats de formation et/ou de travail avec plusieurs employeurs dans le cadre d'une formation. Ces contrats ne doivent pas nécessairement se succéder sans interruption.

La 2ème et/ou la 3ème année de formation peut ou peuvent se situer après la fin de l'obligation scolaire, pour autant que le contrat de formation ou de travail ait débuté avant la fin de l'obligation scolaire.

Pour chaque année de formation qu'il termine avec fruit, le jeune a droit à un bonus de démarrage.

Ce bonus s'élève à 500 euros pour la 1ère et 2ème année; il est de 750 euros pour la 3ème année.

Le bonus de stage

Le bonus de stage est une prime pour tout employeur qui forme ou occupe un jeune en obligation scolaire tel que visé ci-dessus dans le cadre d'un contrat de formation ou de travail tel que décrit ci-dessus.

Tout comme le bonus de démarrage, le bonus de stage est octroyé pour maximum 3 années de formation (dans le cadre d'un cycle de formation unique, c-à-d ayant une finalité unique). Les montants du bonus de stage sont les mêmes que ceux du bonus de démarrage.

Le bonus de stage est octroyé à la fin de chaque année de formation; pour ce bonus, il n'y a pas de condition de réussite de la part du jeune.

En cas de fin prématurée du contrat, le bonus de stage n'est octroyé que si le contrat a été effectué pendant au moins 3 mois au cours de l'année de formation.

Formalités initiales

Toute demande dans le cadre des bonus de démarrage et de stage doit être adressée au bureau du chômage de l'Office national de l'Emploi (ONEM) compétent pour le domicile du jeune.

L'ONEM prend charge de tous les paiements nécessaires.

Le dossier global initial de demande

Après la conclusion du contrat de formation ou de travail entre un jeune et un employeur, il faut établir un dossier global de demande pour les deux bonus ensemble.

Ce dossier comprend :

- les données d'identification de l'employeur et du jeune concernés, ainsi que le numéro de leur compte sur lequel leur bonus devra être transféré;
- une copie du contrat de formation ou de travail;
- une attestation de l'établissement de formation ou d'enseignement concerné, indiquant :
- la dénomination et la finalité de la formation en alternance;
- les dates de début et de fin du cycle de formation;
- la date de fin de chaque année de formation;
- les moments prévus pour l'évaluation de chaque année de formation.

Lorsque le jeune change d'employeur au cours de sa formation en alternance, il faut établir un nouveau dossier global de demande. Dans ce cas, l'attestation de l'établissement de formation ou d'enseignement concerné mentionne que le nouveau contrat de formation ou de travail vise la continuation de la formation pratique dans le cadre de la même formation en alternance dont les données utiles ont déjà été communiquées auparavant.

Le dossier global de demande doit être signé par l'employeur, le jeune et son représentant légal. Le dossier doit parvenir au bureau du chômage compétent dans les 3 mois qui suivent le début du contrat de formation ou de travail. Sinon, il n'entre plus en ligne de compte pour l'octroi des deux bonus.

Pour les contrats qui ont débuté entre le 1er juillet et le 7 septembre 2006 (date de publication de l'arrêté royal du 1er septembre 2006 relatif aux bonus de démarrage et de stage), ce délai de trois mois ne commence à courir qu'à partir du 7 septembre 2006. Autrement dit, dans ces cas on a le temps jusqu'au 6 décembre 2006 pour introduire un dossier de demande.

Après réception d'un dossier global de demande complet, le bureau du chômage remet à l'employeur et au jeune un document mentionnant les moments où leurs bonus seront

normalement payés, compte tenu des données mentionnées sur l'attestation de l'établissement de formation ou d'enseignement.

Paiement des bonus

Paiement effectif du bonus de démarrage

Pour obtenir le paiement du bonus de démarrage pour une année de formation, le jeune doit en faire la demande spécifique auprès de son bureau du chômage dans les 4 mois qui suivent la fin de cette année de formation. Si ce délai est dépassé, le bonus pour cette année ne pourra plus être octroyé.

La demande doit être accompagnée d'une attestation de l'établissement de formation ou d'enseignement prouvant que le jeune a terminé avec fruit l'année de formation en question. Selon la durée de la formation en alternance (et selon que le jeune réussit), cette demande devra se faire une, deux ou trois fois.

Paiement effectif du bonus de stage

Pour obtenir le paiement du bonus de stage pour une année de formation, l'employeur doit en faire la demande spécifique auprès du bureau du chômage compétent dans les 4 mois qui suivent la fin de cette année de formation. Si ce délai est dépassé, le bonus pour cette année ne pourra plus être octroyé.

La demande doit être accompagnée d'une attestation de l'établissement de formation ou d'enseignement prouvant que le jeune concerné a terminé cette année de formation.

Si la formation en alternance a pris fin prématurément, cette attestation mentionne la date effective de la formation. Dans ce cas, le délai d'introduction de quatre mois commence à courir à partir de cette date de fin effective.

Selon la durée de la formation en alternance, l'employeur devra faire cette demande de paiement une, deux ou trois fois.

Avantage fiscal supplémentaire pour l'employeur

Outre le bonus de stage, chaque employeur concerné pourra bénéficier également d'un avantage fiscal.

Ses bénéfices et profits sont exonérés à concurrence de 20 % des indemnités ou allocations d'apprentissage et des rémunérations qu'il peut normalement déduire à titre de frais professionnels. Bien évidemment, il doit s'agir d'indemnités, d'allocations ou de rémunérations que l'employeur a payées à un ou plusieurs jeunes dans le chef desquels il a bénéficié d'un bonus de stage.

Remarques importantes

L'avantage des bonus de démarrage et de stage ne s'appliquera qu'aux contrats de formation ou de travail dont l'exécution prend cours au plus tôt le 1er juillet 2006.

Les contrats en cours à cette date n'entrent donc pas en ligne de compte.

Par contre, un nouveau contrat (2ème ou 3ème ou même 4ème...) conclu dans le cadre d'une formation en alternance qui a déjà commencé avant le 1er juillet 2006 pourra bien être pris en compte (par exemple, au cas où le jeune concerné doit changer d'employeur pour l'une ou l'autre raison)

Les premiers dossiers de demande ne pourront être introduits qu'à partir du 1er septembre 2006, date de l'entrée en vigueur du dispositif.

Réglementation

- Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, notamment l'article 7, §1^{er}, alinéa 3, w, inséré par la loi du 23 décembre 2005 (M.B. du 30 décembre 2005);
- Loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations (M.B. du 30 décembre 2005);
- Arrêté royal du 1er septembre 2006 relatif aux bonus de démarrage et de stage (M.B. du 7 septembre 2006).

En Communauté française

L'article 10, paragraphe 5 concerne la Communauté française surtout en matière d'accès à l'enseignement et de sa gratuité. Depuis 2005, différentes dispositions ont été prises afin de rendre l'accès à l'enseignement davantage démocratique.

Il faut mentionner :

- Le décret relatif aux droits complémentaires dans l'enseignement supérieur non universitaire du 20 juillet 2005 (*MB* du 31 août 2007) qui vise à garantir qu'à l'avenir ces droits complémentaires soient encadrés et limités. Pour l'année académique 2005-2006, ces droits complémentaires n'ont pu être augmentés par rapport à 2004-2005. Dès 2006-2007, les droits d'inscription complémentaires ont été limités à un maximum de 540 euros pour le type long et 360 euros pour le type court. Ces plafonds diminuent de dix pour cent par année à partir de l'année académique 2007-2008. Au terme de la période de dix ans, les droits d'inscription complémentaires seront donc totalement supprimés. Le projet prévoit également que pour les étudiants de condition modeste, ces droits complémentaires auront disparu au terme d'une période plus courte de cinq ans. Rappelons que depuis 1996, ces droits sont interdits pour les étudiants boursiers. La limitation de ces droits complémentaires ne porte pas préjudice à la possibilité pour les établissements d'enseignement supérieur non universitaire de percevoir des frais afférents à des coûts réels. Ces frais sur base d'une liste de biens et services sont réglementés par le Gouvernement;
- La circulaire ministérielle n° 1461 du 10 mai 2006 (accessible sur : www.enseignement.be/circulaires) qui porte sur la gratuité de l'enseignement obligatoire et l'égalité des chances (coût de la scolarité à charge des familles). Cette circulaire refait le point sur l'ensemble des coûts pouvant être réclamés aux parents (exemple : droits d'accès à la piscine, activités culturelles, activités sportives), ceux totalement interdits et ne pouvant être réclamés (photocopies dans l'enseignement fondamental, achat d'un journal de classe, frais afférents au fonctionnement, achat de manuels scolaires ou de fournitures scolaires dans l'enseignement fondamental, par exemple).
- Le décret relatif à l'agrément et à la diffusion des manuels scolaires, de logiciels scolaires et d'autres outils pédagogiques au sein des établissements d'enseignement obligatoire (Décret du 19 mai 2006 – *MB* du 11 août 2006) qui confie à la Commission de pilotage le soin d'octroyer des « agréments » des manuels scolaires et outils pédagogiques. En complément à cet agrément, le décret prévoit la mise en place d'un programme budgétaire spécial pour l'acquisition de manuels scolaires par les établissements (1.700.000 euros sont inscrits au budget à

partir de 2007, augmentés de 10% jusqu'en 2013 et ensuite revus en fonction de l'indice des prix à la consommation). Le même dispositif est prévu à hauteur de 500.000 euros (2007, puis revus en fonction de l'indice des prix à la consommation) pour les logiciels scolaires agréés ;

- L'arrêté du Gouvernement de la Communauté française définissant ce qu'il y a lieu d'entendre par étudiant de condition modeste dans l'enseignement supérieur hors universités (arrêté du 25 mai 2007 – MB du 5 juin 2007) Il définit les plafonds de revenus permettant de déterminer la notion d'étudiant de condition modeste. Il prévoit ainsi de rehausser d'un montant de 2914 € (indexé à partir de l'année académique 2008-2009) le plafond de revenu imposable permettant à un étudiant de bénéficier d'une allocation d'études ;
- L'arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant le montant maximum annuel du coût des photocopies par élève dans l'enseignement secondaire (arrêté du 19 juillet 2007 – MB du 30 août 2007) (maximum de 75 euros par an, par élève).

En Communauté flamande

In the management contract concluded between the Flemish Government and the VDAB, which covers the period 2005-2009, the principle of the 'comprehensive approach' was introduced. The realization of the *comprehensive approach* is the core of the services for jobseekers: every jobseeker is entitled to a customized pathway oriented to sustainable employment, including access to costless vocational training.

The comprehensive approach is realized in conformity with the market by working with the government actor and third parties, e.g. by means of the outsourcing policy and the organization of the experimental garden of tendering. With this cooperation the VDAB concretely executes the Flemish Government agreement 2004-2009, which stipulates that the VDAB will conclude cooperation agreements with all actors dynamically and transparently. This cooperation will for instance include outsourcing formulas.

The comprehensive approach distinguishes between a *preventive part* aimed at newly registered, short-term jobseekers, and a *curative part* aimed at long-term unemployed persons.

- *The preventive part*: a new start is offered to all new jobseekers by means of the three-stage guidance model.
- *The curative part*: long-term jobseekers are approached in stages according to age and taking into account the federal elaboration of the check on availability (the point of departure of which is the cooperation agreement of 30 April 2004). The pathway followed by a jobseeker within the framework of this 'customized pathway' is oriented to the shortest way to sustainable employment.

The comprehensive approach is realized by means of a *new three-stage guidance model* for jobseekers. This new model departs from an optimal mix of channels depending on the self-sustainability and the need of the individual jobseeker. This new three-stage guidance model starts upon registration with a job offer matching, which is repeated every week (stage 1) afterwards. After some time (3 to 6 months) a screening by telephone is performed (stage 2). The third stage (after 3, 6 or 9 months of unemployment) consists of a face-to-face intake, on the basis of which the most appropriate pathway to work is outlined and executed. In this

third stage an overrepresentation of a number of *potential groups* is aimed at, i.e. of migrants, disabled persons, low-skilled persons and older persons. Regarding the group of older persons, this objective must be reached by increasing their participation in the pathway scheme, which must eventually – and in line with the policy framework - lead to an overrepresentation in the pathway scheme.

The participation of a number of other potential groups (such as foreign-speaking newcomers, persons entitled to the minimum means of subsistence, persons of part-time compulsory school age, low-literate persons, former detainees, ...) in VDAB's services are monitored within the framework of this management agreement.

Long-term unemployed persons participate in VDAB training sessions. The following tables give an overview

Table 5: number of long-term unemployed persons participating in VDAB training sessions (period 2001-2003)

	1 year - 5 years		> 5 years		Total
	Men	Women	Men	Women	
2001	11.599	15.869	2.785	6.177	36.430
2002	10.267	11.887	1.620	3.159	26.933
2003	16.370	18.176	2.309	3.862	40.717

Since 2004, the participation of the group has been monitored with other periods

Table 6: number of long-term unemployed persons participating in VDAB training sessions (2004-2006)

		Men	Women	Total
2004	1y -2y	8.918	9.804	18.722
	2y -3y	2.783	3.087	5.870
	3y +	3.411	4.513	7.924
		15.112	17.404	32.516
2005	1y -2y	16.351	18.072	34.423
	2y -3y	5.719	6.481	12.200
	3y +	7.175	8.389	15.564
		29.245	32.942	62.187
2006	1y -2y	14.659	16.975	31.634
	2y -3y	5.332	5.878	11.210
	3y +	9.526	10.380	19.906
		29.517	33.233	62.750

In 2004 VDAB started with specific “centres of orientation” for this target group and created 3.000 extra training opportunities. This effort was continued in 2005 and 2006, resulting in a considerable higher participation of long-term unemployed persons in vocational training after the “centre of orientation”.

Bourses d'étude et financement des études

Chaque année, la Communauté flamande accorde un soutien financier à des élèves et des étudiants provenant de familles ayant des problèmes financiers. Les bourses d'étude (pour l'enseignement secondaire) et le financement des études (pour l'enseignement supérieur) sont des mesures visant à promouvoir la démocratisation de l'enseignement. Ces mesures veulent donner à tous les jeunes le maximum de chances pour suivre des formations et s'épanouir intellectuellement, quelle que soient leur origine, les possibilités financières ou le milieu socioculturel.

La réglementation pour l'obtention d'une bourse d'étude (ESec) ou un financement des études (ESup) diffère l'une de l'autre. Récemment, beaucoup de choses ont changé pour l'enseignement supérieur à la suite du décret structurel. Il y a, toutefois, encore et toujours trois constantes autour desquelles les deux réglementations ont été développées : la condition de nationalité, les conditions pédagogiques et les conditions pécuniaires. En Flandre, la prédisposition ou la compétence ne sont pas un critère pour l'octroi d'une bourse d'étude ou d'un financement des études.

- La condition de nationalité dispose que les bourses d'étude et le financement des études sont octroyées à tous les étudiants de nationalité belge. Les étudiants étrangers habitant en Belgique entrent aussi en ligne de compte mais un séjour d'une certaine durée est requis. Pour l'enseignement secondaire ceci implique que les parents séjournent en Belgique et y travaillent ou y ont travaillé comme travailleur salarié (non comme travailleur indépendant). Les réfugiés politiques reçoivent une bourse d'étude s'ils sont reconnus. De même, les personnes ayant une autre nationalité peuvent recevoir une bourse d'étude. La condition est qu'ils doivent habiter en Belgique depuis deux ans avec leur famille.

Dans l'enseignement supérieur, un non Belge peut entrer en ligne de compte pour un financement des études s'il satisfait à une des conditions suivantes :

- Il séjourne en Belgique et les parents sont ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne et travaillent ou ont travaillé en Belgique en tant que travailleur salarié (les travailleurs indépendants n'entrent pas en ligne de compte);
- Il possède une autorisation de séjour permanente en Belgique;
- Il est candidat-réfugié ou l'enfant d'un candidat-réfugié dont la demande a été déclarée recevable;

- La plus importante distinction entre les législations pour l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur réside dans le domaine des conditions pédagogiques. Dans l'enseignement secondaire, les élèves scolarisables mineurs d'âge satisfont de toute manière aux conditions pédagogiques, même s'ils n'ont pas réussi au cours de l'année scolaire précédente. Dès qu'ils sont majeurs (et qu'ils ne sont donc plus soumis à l'obligation scolaire), ils doivent avoir réussi l'année précédente pour entrer en ligne de compte pour une bourse d'étude. Dans l'enseignement supérieur, il est question depuis peu du crédit financement des études. Ceci signifie que chacun qui entre en ligne de compte pour un financement des études peut suivre, avec une assistance financière, deux bachelors, un master, un programme de préparation, un programme de cours dit de passerelle et une formation pour enseignant en tant que formation complémentaire. Etant donné la flexibilisation des parcours d'études dans l'enseignement supérieur, le financement des études a aussi été flexibilisé.

Alors que dans le passé, on travaillait par année d'étude, on travaille à présent avec des points d'étude. Le montant du financement des études est relié au nombre de points d'étude pour lesquels l'étudiant est inscrit. Comme par le passé, le décret encourage la poursuite des études, en demandant, entre autres, que l'étudiant s'inscrive à un minimum de points d'étude dans une formation qui débouche sur l'obtention d'un diplôme. Si l'étudiant ne réussit pas ou s'il se réoriente, il ne peut plus obtenir un financement 'ordinaire' des études. Dans ce cas, il peut recourir à un crédit 'joker'. Ce crédit est lui aussi exprimé en points d'étude. Enfin, le nouveau décret sur l'enseignement supérieur a étendu la portabilité du financement des études vers l'espace de l'enseignement supérieur européen. Auparavant, la portabilité n'était possible que si les études suivies à l'étranger n'étaient pas dispensées en Flandre. Ceci n'est plus le cas sauf pour les étudiants allant étudier en dehors de l'espace de l'enseignement supérieur européen

Les conditions financières disposent que le revenu constitue la base pour l'octroi d'une bourse d'étude ou d'un financement d'étude. Si le revenu dépasse un certain plafond, l'élève/étudiant n'entre plus en ligne de compte. La fiscalité constitue encore et toujours la base pour déterminer le revenu. Pour l'enseignement supérieur, les plafonds de revenu sont plus favorables que pour l'enseignement secondaire étant donné que le coût des études est plus élevé.

Chaque année, le département de l'Enseignement reçoit quelque 160.000 demandes dont 110.000 environ pour l'enseignement secondaire et un peu moins de 50.000 pour l'enseignement supérieur. L'autorité accorde chaque année une aide financière de 77 millions d'euros environ pour les études. Quelque 60 millions servent au financement d'étude pour l'enseignement supérieur. Les bourses sont beaucoup plus élevées dans l'enseignement supérieur que dans l'enseignement secondaire en raison du coût des études plus élevé

L'aide financière dans l'enseignement secondaire varie de 93 euros à 618 euros (pour le quatrième degré de l'enseignement secondaire la bourse maximum est de 1.403 euros) en fonction du revenu familial et du nombre de personnes à charge..

Pour l'enseignement supérieur, le financement d'étude minimum s'élève à 201,68 euros. Le financement d'étude maximum est de 3.121,17 euros pour un étudiant en kot et de 1.873,31 euros pour un étudiant n'ayant pas de kot.

Pour de plus amples informations concernant les bourses d'étude et les financements d'étude en Flandre, prière de consulter le site www.studiefinancieringen.be

Les mises à disposition d'infrastructures

Il est évident que les écoles techniques ont un besoin en infrastructures et appareils didactiques (par exemple, tour, appareillage CNC, équipement pour laboratoires, ...). Souvent ces équipements sont très onéreux. On peut toutefois ici faire la distinction entre l'infrastructure de base qui doit se trouver dans chaque école pour permettre les cours et les appareillages avec lesquels chaque élève doit avoir été en contact mais qui ne doivent pas nécessairement se trouver dans chaque école.

En ce qui concerne l'infrastructure de base, le Gouvernement flamand a consenti et consentira un investissement supplémentaire pour les écoles techniques, pendant les exercices budgétaires 2006, 2007 et 2008 et ce pour un montant total annuel de 10,5 millions d'euros (cf. En la matière : www.ond.vlaanderen.be/secundair/investeringsoperatie). Pour obtenir un appareillage de technologie avancé, les écoles collaborent au sein des centres technologique régionaux. Ces centres organisés au niveau de la province essayent de détecter un appareillage de technologie avancé disponible (par exemple, au sein d'autres écoles, d'entreprises, d'écoles supérieures, du VDAB, Syntra, ...) et de pouvoir le mettre à la disposition de l'enseignement secondaire. Pour le fonctionnement des CTR, un budget de 2,7 millions d'euros a été prévu dans l'exercice budgétaire 2006. En ce qui concerne le fonctionnement des CTR cfr. : www.ond.vlaanderen.be/rte.

Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux

Inclusion dans les heures normales de travail du temps consacré par le travailleur à sa formation.

Les heures consacrées à la formation par le travailleur à la demande de l'employeur sont assimilées à du temps de travail.

Selon l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail « On entend par durée du travail le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur. »

Est donc assimilé à du temps de travail, le temps pendant lequel le travailleur reçoit une formation ou des instructions en rapport avec le travail qu'il a ou qu'il aura à fournir.

ARTICLE 15 : DROIT DES PERSONNES HANDICAPÉES A L'AUTONOMIE, A L'INTEGRATION SOCIALE ET A LA PARTICIPATION A LA VIE DE LA COMMUNAUTE

ARTICLE 15§1

« En vue de garantir aux personnes handicapées, quel que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment à prendre les mesures nécessaires pour fournir aux personnes handicapées une orientation, une éducation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par le biais d'institutions spécialisées publiques »

Evolution depuis le dernier rapport

En Communauté flamande

1. QUESTIONNAIRE (période de référence 2005 – 2006)

A.

Jusqu'au 31 mars 2006, le handicap a été défini comme suit conformément à l'article 2 §2 du décret du 27 juin 1990 portant création d'un Fonds flamand pour l'intégration sociale des personnes handicapées : « toute limitation importante et de longue durée des chances d'intégration sociale d'une personne suite à une altération de ses facultés mentales, psychiques, physiques ou sensorielles ».

De même, les conditions prévues dans le décret pour l'inscription au Fonds flamand, à savoir la condition d'âge (au moment de sa demande, la personne handicapée ne peut avoir atteint l'âge de 65 ans accomplis) et les conditions de séjour, sont restées d'application jusqu'au 31 mars 2006.

A la suite de la réforme de l'administration flamande, le Fonds flamand a cédé la place, le 1^{er} avril 2006, à l'Agence flamande pour les Personnes handicapées. C'est à cette date que le décret du 7 mai 2004 portant création de l'agence autonomisée interne dotée de la personnalité juridique " Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap " (Agence flamande pour les Personnes handicapées) est entré en vigueur. A l'article 2, §2, la définition du handicap a été modifiée comme suit : « tout problème important et de longue durée de participation d'une personne dû à l'interférence entre des troubles de fonctionnement de nature mentale, psychique ou sensorielle, des limitations dans l'exécution d'activités et des facteurs personnels et externes ».

Les conditions pour avoir droit aux avantages de l'Agence flamande sont fixées aux articles 20 (la condition d'âge est restée la même : la personne handicapée ne peut avoir atteint l'âge de 65 ans accomplis au moment de la demande d'indication) et 21 (les conditions de séjour sont également restées inchangées : la personne handicapée doit résider effectivement en Belgique et doit en outre produire la preuve soit d'une résidence ininterrompue de cinq ans,

soit d'une résidence non ininterrompue d'un total de dix ans en Belgique). L'arrêté du gouvernement flamand du 15 décembre 2000 (entré en vigueur le 24 janvier 2001) qui prévoit un certain nombre de dispenses en matière de conditions de séjour a été modifié par arrêté du gouvernement flamand du 16 février 2007, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007.

Au total, on compte environ 640.000 personnes en âge de travailler (15-64 ans) ayant un handicap ou des problèmes de santé de longue durée. Parmi elles, on dénombre 475.000 à 500.000 personnes ayant des incapacités fonctionnelles pour travailler ou pour rechercher un emploi (« personnes handicapées pour le travail »). Ces données se basent sur l'Enquête socio-économique 2001 et l'Enquête sur les forces de travail (Institut national de statistiques) 2002.

B.

a)

L'évaluation d'un « handicap » en vue de l'inscription au Fonds flamand (jusqu'au 31 mars 2006) ou à l'Agence flamande (VAPH) (à partir du 1^{er} avril 2006) est faite par des équipes multidisciplinaires (par exemple, centres pour l'accompagnement des élèves ; centres pour l'orientation professionnelle spécialisée des personnes handicapées ; centres de revalidation ; mutuelles, ...) agréées par le Fonds flamand ou l'Agence flamande.

Jusqu'au 31 mars 2006 :

Les rapports des équipes multidisciplinaires débouchent sur l'évaluation par une Commission d'évaluation multidisciplinaire provinciale (PEC) et sur la décision prise par le Fonds flamand de reconnaître ou non à une personne handicapée le droit à des mesures de promotion de l'emploi, limitées au circuit économique normal, ou le droit à des mesures incluant une occupation en milieu protégé.

A partir du 1^{er} avril 2006

A la suite du transfert de la compétence « intégration sur le marché du travail de personnes handicapées » du domaine « Bien-être, santé publique et Famille » vers le domaine « Emploi et Economie sociale » avec entrée en vigueur juridique de ces domaines le 1^{er} avril 2006, l'indication et l'orientation de personnes handicapées vers des mesures de promotion de l'emploi sont devenues une compétence du VDAB, l'organe public régulier (ou inclusif) de formation professionnelle et de placement.

A titre de mesure transitoire et ce jusqu'au moment où le VDAB aura mis au point son propre système d'indication et d'orientation, l'ancienne procédure du Fonds flamand (telle que décrite ci-dessus) est maintenue. En 2006, c'est donc toujours la PEC qui, sur la base d'un rapport multidisciplinaire, évalue la nature des mesures de promotion de l'emploi auxquelles une personne handicapée a droit.

Toutefois, depuis le 1^{er} janvier 2006, un représentant du VDAB siège dans chaque PEC. Depuis lors également, le VDAB s'occupe de la prise en charge concrète des mesures de promotion de l'emploi.

En ce qui concerne l'orientation professionnelle proprement dite (indépendamment de la procédure d'inscription susmentionnée), les Centres pour l'orientation professionnelle spécialisée des personnes handicapées (CGVB) sont les mieux équipés pour évaluer les

capacités des personnes handicapées demandant à pouvoir bénéficier de mesures de promotion de l'emploi.

Souvent, les services d'insertion professionnelle organisent des « semaines pour starters » avec des screenings dans un Centre pour l'orientation professionnelle spécialisée des personnes handicapées (CGVB) ou un Centre de formation professionnelle (CBO) pour évaluer les capacités professionnelles d'une personne handicapée.

Il n'existe toutefois pas de normes standardisées pour l'évaluation des capacités, qui diffèrent en outre selon la nature du handicap.

b)

Les jeunes dont le développement physique, psychologique, social ou intellectuel est entravé par un handicap, des difficultés d'apprentissage ou des problèmes éducatifs peuvent être accueillis dans **l'enseignement spécial**. Ces jeunes ont besoin, de façon temporaire ou permanente, d'une assistance spéciale et d'un enseignement adapté. L'objectif est d'intégrer le plus optimalement possible l'élève dans le milieu scolaire et la société par le biais d'une offre pédagogique et didactique individualisée. Les années d'apprentissage dans l'enseignement secondaire spécial (BuSO) correspondent rarement aux années de scolarité dans l'enseignement secondaire ordinaire. En effet, un élève ne passe dans la « phase d'apprentissage » suivante que lorsqu'il est prêt.

Il existe huit types dans l'enseignement secondaire spécial, adaptés aux besoins éducatifs et scolaires d'un certain groupe d'enfants :

- ° type 1 : enfants ayant un handicap mental léger
- ° type 2 : enfants ayant un handicap mental modéré ou grave
- ° type 3 : enfants ayant des troubles du comportement et/ou des problèmes émotionnels graves
- ° type 4 : enfants ayant un handicap physique
- ° type 5 : enfants admis dans un hôpital ou qui séjournent dans un préventorium pour raisons médicales
- ° type 6 : enfants ayant un handicap visuel
- ° type 7 : enfants ayant un handicap auditif

Dans l'enseignement secondaire spécial, on organise des formations selon le type et selon les possibilités de l'élève :

- ° forme 1 : une formation sociale en vue de l'intégration dans un milieu de vie protégé
- ° forme 2 : formation sociale et générale et formation au travail en vue d'une intégration dans un milieu de vie et de travail protégé
- ° forme 3 : formation sociale et professionnelle générale en vue d'une intégration dans un milieu de vie et de travail normal
- ° forme 4 : préparation à des études dans l'enseignement supérieur et à l'intégration dans la vie active.

Dans chaque forme, l'organisation et l'offre sont adaptées aux besoins éducatifs et scolaires spécifiques de chaque élève ; 3,90% de tous les élèves de l'enseignement secondaire suivent l'enseignement spécial.

Nombre d'élèves dans l'enseignement secondaire spécial :

Année scolaire 2000-2001 : 15.763 (3,67%)

Année scolaire 2001-2002 : 16.084 (3,74%)

Année scolaire 2002-2003 : 16.402 (3,76%)

Année scolaire 2003-2004 : 16.792 (3,78%)

Année scolaire 2004-2005 : 17.393 (3,84%)

Année scolaire 2005-2006 : 17.801 (3,90%)

Il existe 145 écoles (écoles principales et sections de quartier) qui dispensent un enseignement secondaire spécial.

L'enseignement intégré (GON) permet également à des jeunes ayant un handicap de fréquenter une école d'enseignement secondaire ordinaire. Ils reçoivent l'aide d'experts de l'enseignement spécial. L'enseignement intégré peut être considéré comme un accord de coopération entre enseignement spécial et enseignement ordinaire. Il a pour objectif de permettre aux élèves ayant un handicap ou des problèmes d'apprentissage et/ou éducatifs de suivre les cours et les activités dans une école de l'enseignement ordinaire avec une assistance prodiguée par une école de l'enseignement spécial. Cette dernière reçoit des périodes de cours supplémentaires et /ou des heures supplémentaires d'aide paramédicale et une prime d'intégration (pour compenser les frais de déplacement des accompagnateurs GON). Entrent uniquement en compte pour l'enseignement intégré les élèves qui, sans cette aide GON, devraient suivre l'enseignement spécial. C'est pourquoi, une des conditions d'admission est la fourniture d'une attestation enseignement spécial.

Nombre d'élèves dans l'enseignement intégré, accompagnés au départ de l'enseignement secondaire spécial :

Année scolaire 2000-2001 : 466

Année scolaire 2001-2002 : 491

Année scolaire 2002-2003 : 598

Année scolaire 2003-2004 : 772

Année scolaire 2004-2005 : 1.088

Année scolaire 2005-2006 : 1.540

Nombre d'élèves dans l'enseignement secondaire intégré :

Année scolaire 2002-2003 : 680

Année scolaire 2003-2004 : 908

Année scolaire 2004-2005 : 1.334

Année scolaire 2005-2006 : 1.866

c)

1. Parcours d'insertion professionnelle pour personnes handicapées (cadre spécialisé)

Le parcours d'insertion est une méthode d'accompagnement individuel des personnes (handicapées) pendant les différentes étapes de leur parcours vers le marché du travail. Le régime actuellement applicable est celui prévu dans l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 décembre 1998.

Un Service Parcours d'insertion professionnelle (ATB-dienst) est une association sans but lucratif, agréée par le Fonds flamand (depuis le 1^{er} avril 2006, par le VDAB), ayant pour objectif de réaliser, au sein de la province, l'intégration professionnelle de personnes handicapées dans le circuit économique normal via la conclusion et la coordination de conventions, axées sur le client, conclues avec des partenaires qui ont pour but l'orientation, la formation, l'expérience professionnelle, le placement ou l'accompagnement lors de la mise

au travail de groupes à risques. Il faut en tout cas que soient associés au fonctionnement et à la gestion du Service ATB un centre de formation professionnelle spécialisée (CBO) et un centre ou un service d'orientation professionnelle spécialisée (CGVB) ainsi qu'un atelier protégé. Vu la nature de la structure, un lien étroit avec le VDAB ou l'ORBEM (les services généraux de placement en Flandre et à Bruxelles) est également incontournable. Un Service ATB peut également accompagner des personnes provenant d'autres groupes à risques que les handicapés (maximum 45% du total) mais les coûts de cet accompagnement ne peuvent être supportés par le Fonds flamand et ils ne sont pas pris en compte dans le calcul des accompagnements et placements requis. Les services ATB étant organisés sur base provinciale, la Flandre compte 5 services de ce genre qui occupent (en 2006) une centaine de personnes (ETP).

L'objectif de ces services est d'accroître les chances du demandeur d'emploi handicapé de trouver ou de retrouver du travail dans le circuit économique normal. A cette fin, le service ATB conclut avec la personne handicapée à accompagner une convention fixant la date de démarrage de la phase 1 du parcours et garantissant que la personne pourra compter pendant toute la durée du parcours sur les conseils et l'accompagnement du service. La première phase du parcours d'insertion comprend l'entrée, l'entretien préliminaire et la planification initiale du parcours. Au cours des phases suivantes, plusieurs actions peuvent être entreprises : formation préliminaire et formation (phase II), accompagnement vers le marché du travail (phase III), aide à l'embauche ou à l'établissement comme indépendant (phase IV) et suivi, évaluation finale et entretien de clôture (phase V). Il convient de déployer pour chaque personne handicapée un maximum d'efforts afin qu'elle puisse participer aux actions dans le circuit de formation et de travail normal, avec le VDAB ou l'ORBEM comme partenaires privilégiés, et éventuellement avec un soutien spécifique qui tienne compte des limitations de la personne handicapée. Ce soutien spécifique doit être fourni par des structures de formation et d'orientation professionnelles reconnues par le Fonds. Les services ATB doivent également veiller à sensibiliser les employeurs à la mise au travail de personnes handicapées. Cette tâche incombe principalement au jobfinder (une fonction distincte ou partagée du personnel ATB), qui doit établir un plan d'action et faire rapport à ce sujet. Le service ATB vise en premier lieu à orienter la personne vers le marché du travail régulier, mais depuis 2001, il peut également jouer un rôle dans l'orientation vers une occupation en milieu protégé. Depuis 2001, l'intégration des services ATB dans les Lokale Werwinkels (boutiques locales de l'emploi) a renforcé la collaboration avec le VDAB et d'autres instances qui s'occupent de la mise au travail de groupes à risques. Les services ATB mènent avec le VDAB une politique commune de gestion de l'ensemble du groupe cible des handicapés pour le travail (à l'inclusion d'un système commun de suivi des clients). Concrètement, cela implique que les personnes handicapées font l'objet d'un screening dans les boutiques pour l'emploi via le service de base du VDAB pour cerner leurs possibilités de trouver un emploi et, qu'en fonction des résultats de cet examen et de commun accord, elles sont orientées vers un parcours ATB ou VDAB. Depuis le 1^{er} avril 2006, les services ATB relèvent entièrement de la compétence du VDAB et leur fonctionnement est entièrement intégré dans le parcours d'insertion VDAB destiné à tous les demandeurs d'emploi, les services ATB et le VDAB s'occupant ensemble du parcours d'intégration des personnes handicapées pour le travail (reconnues ou non par le Fonds flamand).

Au cours de la période de référence, les parcours d'insertion professionnelle menés pour les clients réguliers du Vlaams Fonds/ de l'Agence flamande ont été au nombre de :

2.789 en 2001

2.838 en 2002

3.067 en 2003
3.452 en 2004
3.885 en 2005
4.512 en 2006

Les services ATB ont aussi réalisé d'autres accompagnements, que ce soit ou non pour des personnes handicapées, sur la base d'un financement dans le cadre d'un projet (par exemple via un cofinancement du Vlaams Fonds/ FSE ; FSE ; subventions provinciales, ...)

Vu le transfert de compétences depuis le 1^{er} avril 2006 du Vlaams Fonds au VDAB, il n'est plus possible de donner les statistiques de la même manière pour 2006. Dans le courant de 2006, 2.503 parcours ont été lancés pour des personnes handicapées pour le travail inscrites au Fonds flamand et 6.674 pour d'autres personnes handicapées pour le travail. La majeure partie de ces parcours ont fait l'objet d'un accompagnement par les services ATB.

2. Orientation professionnelle pour les personnes handicapées

Le 1^{er} juillet 1999 est entré en vigueur le nouvel arrêté du Gouvernement flamand du 13 avril 1999 relatif à l'agrément et au subventionnement des Centres d'orientation professionnelle spécialisée pour les personnes handicapées (CGVB).

Pour être agréé, le centre doit pouvoir montrer qu'il est associé au fonctionnement et à la gestion d'un service parcours d'insertion (ATB) agréé par le Fonds flamand dans la province où se situe le centre ; de plus, il doit participer au réseau de concertation régional avec d'autres structures et organisations actives dans le domaine de l'orientation professionnelle et de l'orientation des groupes à risques vers le marché du travail, à l'inclusion des personnes handicapées. Les centres actifs au sein d'une même province doivent conclure entre eux un accord de coopération provincial. Lors de l'exécution de leur mission, ils doivent principalement viser 5 objectifs :

- détection et information ;
- pose de diagnostic multidisciplinaire
- orientation
- développement d'une méthodique en matière d'évaluation des compétences et d'analyse des environnements de travail
- innovations axées sur le marché du travail et /ou mise au point d'un instrumentaire diagnostique.

Le service comprend la fourniture d'informations aux personnes handicapées ou ayant un handicap présumé, de même qu'un diagnostic indépendant, multidisciplinaire et longitudinal et une orientation des personnes qui s'adressent de leur propre initiative au centre ou y sont envoyées par le Fonds, par une des instances visées à l'article 40 § du décret du Fonds flamand (c'est-à-dire une équipe multidisciplinaire agréée, par exemple un centre pour l'encadrement des élèves, etc.) ou par un service ATB.

L'effectif minimum d'un centre se compose d'un licencié à temps plein en sciences psychologiques et pédagogiques, spécialisé en techniques psychodiagnostiques et un membre du personnel à mi-temps ayant au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur non universitaire, avec une expertise en recherche et accompagnement social. De plus, le centre doit avoir un accord de coopération avec un médecin spécialisé dans l'examen de personnes handicapées.

Il existe 17 centres agréés par le Fonds flamand.

Les centres effectuent des recherches pour le Fonds flamand (en tant qu'équipe multidisciplinaire dans le cadre de l'inscription au Fonds et en tant que service spécialisé dans le cadre du parcours d'accompagnement) mais depuis peu aussi dans le cadre des actions VESOC pour le groupe plus large des personnes handicapées pour le travail. Pour les clients réguliers du Fonds flamand/ de l'Agence flamande, les CGVB ont accompagné / examiné le nombre suivant de personnes :

2001 : 2.440

2002 : 2.933

2003 : 3.097

2004 : 3.422

2005 : 3.497

2006 : 4.345

En outre, d'autres personnes, inscrites ou non au Fonds flamand, ont été examinées / accompagnées avec des moyens provenant de divers projets (VDAB/Vesoc ; FSE ; cofinancement Fonds flamand / FSE , ...).

Depuis le 1^{er} avril 2006, les CGVB relèvent de la compétence du VDAB.

d)

Il y a 12 centres de formation professionnelle spécialisés (CBO) agréés par le Fonds flamand, qui sont régis par l'arrêté du gouvernement flamand du 22 avril 1997. Les innovations les plus frappantes dans le fonctionnement de ces centres concernent la durée des formations, qui a été fortement raccourcie (quelques mois seulement – en moyenne 14 semaines) et le lieu de la formation qui, dorénavant, est beaucoup plus souvent une entreprise ou une organisation et bien moins le centre (au moins la moitié de la formation doit être dispensée sur le lieu de travail).

Outre les cursistes 'réguliers' du Fonds flamand, il y a des cursistes, inscrits ou non au Fonds flamand, dont la formation est financée grâce à des projets (VDAB/Vesoc, FSE,...).

En 2005, 842 cursistes inscrits au Vlaams Fonds étaient en formation dans les CBO, mais à côté de ceux-ci, il y en avait encore beaucoup d'autres.

Depuis le 1^{er} avril 2006, le VDAB est compétent pour les CBO. Le nombre moyen de personnes handicapées pour le travail qui étaient en formation en 2006 (modules 4 –6) s'élève à 3.803. Il s'agissait en majeure partie de formations en CBO.

e)

Les formations CBO sont axées sur une adaptation souple aux exigences du marché du travail. La réglementation CBO, revue en 1997, avait justement pour objectif de donner une latitude et une marge de manœuvre maximales aux CBO pour organiser la formation et l'accompagnement afin de répondre mieux aux demandes et aux besoins des clients et aux exigences du marché du travail. L'importance des subventions accordées à un CBO dépend en effet de la mesure dans laquelle ce centre parvient à trouver un emploi pour ses

clients dans le circuit économique normal : c'est donc le critère d'évaluation du fonctionnement des CBO.

f) Les personnes handicapées en formation professionnelle (dans un CBO spécialisé) reçoivent un salaire complémentaire conformément à l'arrêté du gouvernement flamand du 7 mars 1990.

Le montant théorique maximal correspond à l'équivalent de l'allocation de chômage qui serait perçue par un chef de ménage pendant la première année de chômage s'il avait travaillé au revenu mensuel minimum moyen. L'indemnité horaire théorique s'élevait en moyenne au 1^{er} octobre 2006 à 4,59 euros. Un certain nombre d'autres allocations sont déduites de cette indemnité, comme l'allocation de chômage, l'indemnité pour incapacité de travail, l'intervention de remplacement de revenu pour les personnes handicapées, etc. Mais certaines autres allocations ne sont pas déduites, telles les allocations familiales et l'intervention d'intégration pour les personnes handicapées.

Si un cursiste est demandeur d'emploi inoccupé depuis plus d'un an, il a droit à une prime complémentaire pour cursistes d'un euro par heure. Une personne qui reçoit le revenu d'intégration (Centre public d'aide / action sociale) a aussi droit à cette prime pour cursistes.

Les personnes handicapées qui sont en mesure de suivre une formation VDAB régulière dans le cadre d'un parcours normal car n'ayant pas d'incapacités spécifiques sont indemnisées conformément au statut VDAB. Elles ont donc droit à la prime pour cursistes d'un euro par heure, si elles sont demandeuses d'emploi inoccupées depuis plus d'un an. Cette dernière condition ne doit pas être remplie s'il s'agit de bénéficiaires d'un revenu d'intégration-CPAS.

Ces régimes sont restés d'application pendant toute la période de référence 2005-2006.

C.

Les mesures précitées sont accessibles aux personnes handicapées, inscrites au Fonds flamand / à l'Agence flamande et ayant obtenu un accord pour les mesures de promotion de l'emploi.

Comme nous l'avons déjà indiqué, un groupe plus important de personnes handicapées pour le travail peut, grâce aux moyens Vesoc, bénéficier des mesures en matière de parcours d'insertion professionnelle, d'orientation professionnelle par un CGVB et de formation professionnelle dans un CBO, à savoir :

- des personnes handicapées inscrites au Fonds flamand mais qui n'ont pas encore reçu d'accord pour pouvoir bénéficier des mesures de promotion de l'emploi ;
- des personnes qui ont suivi l'enseignement secondaire spécial
- des personnes qui sont considérées par le VDAB comme étant partiellement voire très peu aptes pour le marché du travail.

D.

a)

Le Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) (Service flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle), le canal « régulier » institué par l'autorité flamande pour le placement, l'accompagnement de la carrière (parcours d'insertion) et la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, disposait en 2006 de 136 boutiques pour l'emploi ('werkwinkels') locales (service de base intégré pour les demandeurs d'emploi) et de 70 centres de formation ('centres de compétence'). Il agréé aussi des formations organisées ailleurs (organisées par exemple par des centres de formation pour adultes, des écoles supérieures, etc.).

Le VDAB organise à l'heure actuelle (en 2006) 498 sortes de formations propres et agréé 531 formations organisées ailleurs.

Le parcours pour les demandeurs d'emploi comporte les modules suivants :

- diagnostic et détermination du parcours
- entraînement et accompagnement aux entretiens d'embauche
- formation dans un centre
- formation axée sur la personne
- formation et accompagnement sur le lieu de travail
- parcours d'insertion et suivi

En 2006, 88.206 parcours (85.647 en 2005) ont été conclus, parmi ceux-ci 8.295 (8.290 en 2005) l'ont été pour des demandeurs d'emploi ayant un handicap pour le travail.

Le Gouvernement flamand a libéré des moyens pour la mise en œuvre de l'Accord pour l'emploi, plus particulièrement pour accroître la participation au marché du travail de certains groupes défavorisés : les allochtones, les personnes plus âgées et les personnes handicapées pour le travail.

Depuis 2004, le VDAB reçoit des moyens supplémentaires pour réaliser 1.500 parcours 'néerlandais fonctionnel', 2.800 parcours d'insertion et 1.500 actions de jobcoaching. Les parcours d'insertion ont été réalisés par des accompagnateurs supplémentaires (tant en gestion propre que via externalisation). Ces accompagnateurs ont été utilisés spécifiquement pour encadrer des demandeurs d'emploi du groupe cible qui ont le plus besoin d'un suivi intensif.

Le jobcoaching a débuté fin 2003 au VDAB.

Le jobcoaching consiste en l'accompagnement d'un nouveau travailleur sur le lieu de travail par un coach externe. Le jobcoaching dure au maximum six mois à partir de l'entrée en service du travailleur et commence par la conclusion d'un contrat de jobcoaching.

Le jobcoaching aide les employeurs à collaborer fructueusement avec un nouveau travailleur faisant partie d'un groupe défavorisé. Les différences entre les gens sont vues de façon positive et comme constituant un défi et non comme posant problème.

Les jobcoachs ne travaillent pas sur les aptitudes techniques mais bien sur les aptitudes « douces » des nouveaux travailleurs, c'est-à-dire les attitudes de travail et les formes de communication. Les jobcoachs veulent être la personne de confiance et servir de relais tant pour les employeurs que pour les travailleurs.

De plus, ils peuvent informer les employeurs sur diverses mesures pour l'emploi.

Le jobcoaching est gratuit pour les employeurs et les travailleurs.

Le VDAB a utilisé en 2006 une équipe de 36 coaches qui ont lancé ensemble 2.802 accompagnements.

Vous pouvez trouver de plus amples informations sur le sujet dans les rapports annuels du VDAB (www.vdab.be).

b)

En 2006, 50.412 (49.778 en 2005) demandeurs d'emploi ont suivi une formation « ordinaire » du VDAB, parmi eux, on comptait 5.687 (4.751 en 2005) demandeurs d'emploi ayant un handicap pour le travail.

Le VDAB organise également des formations professionnelles individuelles sur le lieu de travail (IBO), permettant aux demandeurs d'emploi d'acquérir de l'expérience sur un lieu de travail. Les demandeurs d'emploi reçoivent une prime (en plus de leur allocation de chômage); les employeurs ne paient pas de salaire ni de cotisations de sécurité sociale, uniquement une indemnité de productivité (avec réduction lorsqu'il s'agit d'un demandeur d'emploi faiblement qualifié). Le cursiste a également droit à une indemnité pour les frais de déplacement et à l'assurance contre les accidents du travail.

Evolution du nombre de formations professionnelles individuelles (IBO) :

2001 : 7.193

2002 : 7.755

2003 : 9.978

2004 : 12.273

2005 : 13.912

2006 : 15.466 dont 5,3% de personnes handicapées pour le travail

c)

Fin 2006, 4.895 personnes travaillaient au VDAB, dont 1.171 dans les services de formation (124 personnes occupant une fonction dirigeante de niveau universitaire ou enseignement supérieur de type long ; 1009 instructeurs assimilés à l'enseignement universitaire et 47 membres du personnel technique enseignement secondaire inférieur ou enseignement primaire). Le personnel restant se compose de :

- 405 niveau A (universitaire ou enseignement supérieur de type long)
- 1.708 niveau B (enseignement supérieur type court)
- 834 niveau C (enseignement secondaire supérieur)
- 768 niveau D (enseignement secondaire inférieur ou enseignement primaire)

Chaque année, un plan de formation opérationnel est établi. Ce plan est élaboré grâce à une enquête auprès des responsables (perspective de l'organisation), grâce à une analyse des évaluations à l'issue des formations et grâce à une enquête ciblée, par exemple, dans des groupes de travail et chez des titulaires de fonction via les collaborateurs du service Ressources humaines.

Les formations internes et externes ont lieu au niveau suivant :

- compétences de départ des nouveaux collaborateurs
- développement des compétences en fonction des besoins fonctionnels
- formations sur mesure très ciblées

- nouvelles techniques d'apprentissage
- formations au sein du service formation
- formations « train-the-trainer ».

d)

Depuis 2001, la collaboration avec le VDAB et avec d'autres instances qui s'occupent de la mise au travail de groupes à risques a été renforcée par l'intégration des services ATB dans les boutiques locales pour l'emploi. Le VDAB et les services ATB collaborent pour gérer en commun l'ensemble du groupe cible des personnes handicapées pour le travail (à l'inclusion d'un système commun de suivi des clients). Concrètement, ceci implique que les personnes handicapées pour le travail font l'objet d'un screening dans les boutiques locales pour l'emploi via le service de base du VDAB afin d'évaluer leurs possibilités sur le marché du travail et qu'en fonction des résultats de ce screening et après concertation, elles sont orientées vers un parcours ATB ou VDAB.

Dans le cadre de la politique inclusive souhaitée par le gouvernement flamand en matière d'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail, l'instrumentaire des services ATB, des CBO et des CGVB a été intégré dans le VDAB depuis le 1^{er} avril 2006. La base décrétole pour ce faire est le décret du 7 mai 2004 portant création de l'agence autonomisée interne dotée de la personnalité juridique " Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding " (Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle). En son article 5, 5°, ce décret mentionne les tâches qui se rapportent plus particulièrement aux personnes handicapées :

- a) octroyer des interventions pour soutenir l'insertion sur le marché du travail des personnes handicapées reconnues inscrites
- b) organiser le parcours d'insertion, l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et donner l'accès à la mise au travail subventionnée dans les ateliers protégés ;
- c) agréer et subventionner les organisations qui s'occupent du parcours d'insertion, de l'orientation professionnelle et de la formation professionnelle.

En Région wallonne

Il y a lieu de tenir compte des mesures suivantes adoptées :

- Formation en centre de formation professionnelle
- Formation en entreprise avec le Contrat d'adaptation professionnelle (CAP)
- Entreprises de travail adapté
- Prime à l'intégration
- Prime de compensation
- Aménagement des postes de travail

Voir aussi site internet www.awiph.be

**ARTICLE 15 : DROIT DES PERSONNES HANDICAPÉES A
L'AUTONOMIE, A L'INTEGRATION SOCIALE ET A LA
PARTICIPATION A LA VIE DE LA COMMUNAUTE**

ARTICLE 15§2

« En vue de garantir aux personnes handicapées, quel que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment à favoriser leur accès à l'emploi par toute mesure susceptible d'encourager les employeurs à embaucher et à maintenir en activité des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail et à adapter les conditions de travail aux besoins de ces personnes, ou, en cas d'impossibilité en raison du handicap, par l'aménagement ou la création d'emplois protégés en fonction du degré d'incapacité. Ces mesures peuvent justifier le cas échéant, le recours à des services spécialisés de placement et d'accompagnement ; »

Evolution depuis le dernier rapport

Au niveau fédéral

Les personnes handicapées peuvent, pour autant qu'elles satisfassent aux conditions d'application, bénéficier des différents programmes de promotion de l'emploi qui existent au niveau fédéral.

Un programme d'emploi fédéral, à savoir la convention de premier emploi, vise expressément comme groupe cible les personnes handicapées inscrites auprès d'un Fonds régional/communautaire pour l'intégration des personnes handicapées.

CONVENTION DE PREMIER EMPLOI

Ce programme poursuit un double objectif :

1. permettre à chaque jeune d'entrer sur le marché de l'emploi le plus vite possible après sa sortie de l'école ;
2. offrir aux jeunes la possibilité d'acquérir ou de poursuivre leur formation dans le cadre d'une première expérience professionnelle.

Concrètement l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle est encouragée au moyen de :

- une obligation pour certains employeurs d'occuper des jeunes;
- une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour tout employeur qui engage des jeunes faiblement qualifiés dans les liens d'une convention de premier emploi.

Le régime des « premiers emplois » s'adresse à tous les jeunes qui, au moment d'entrer en service chez un employeur, sont inscrits comme demandeur d'emploi et âgés de moins de 26 ans. L'occupation est considérée comme une convention de premier emploi jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans. Que le jeune ait déjà travaillé précédemment, y compris dans le cadre d'une convention de premier emploi chez le même

employeur ou chez un autre employeur, n'a aucune importance ; c'est seulement son âge qui compte.

Tout employeur peut engager des jeunes dans les liens d'une convention de premier emploi. Tant les employeurs du secteur public que les employeurs du secteur privé tombent sous le champ d'application de la législation sur les conventions de premier emploi.

Certains employeurs sont obligés d'occuper des jeunes. Il s'agit des employeurs (publics ou privés) qui au 30 juin de l'année (civile) précédente occupaient au moins 50 travailleurs (exprimés en unités). Les employeurs du secteur privé doivent occuper des jeunes âgés de moins de 26 ans à concurrence de 3 % de l'effectif de leur personnel (calculé en équivalents temps plein) au 2^e trimestre de l'année précédente. Les employeurs du secteur public et du secteur non marchand privé doivent occuper des jeunes âgés de moins de 26 ans à concurrence de 1,5 % de l'effectif de leur personnel (calculé en équivalents temps plein) au 2^e trimestre de l'année précédente. Les services et institutions qui dépendent de l'Etat fédéral doivent toutefois occuper des jeunes à concurrence de 3 %.

Les jeunes d'origine étrangère, liés par une convention de premier emploi, peuvent être comptés double par l'employeur pour le respect de l'obligation d'embauche de jeunes. Les jeunes handicapés enregistrés en tant que tels (auprès d'un Fonds régional ou communautaire pour l'intégration des personnes handicapées) et qui sont liés par une convention de premier emploi, sont également comptabilisés pour deux unités dans le calcul des quotas d'engagements de jeunes imposés aux employeurs. Des réductions de cotisations patronales de sécurité sociale sont accordées aux employeurs qui occupent dans le cadre d'une convention de premier emploi des jeunes peu qualifiés d'origine étrangère ou présentant un handicap.

A partir du 1er avril 2006, une mesure d'activation a été instaurée pour les jeunes très peu qualifiés, les jeunes peu qualifiés d'origine étrangère et les jeunes peu qualifiés handicapés. Moyennant le respect de certaines conditions, une partie du salaire net est prise en charge par l'ONEM sous la forme d'une allocation de travail lors de l'occupation de ces jeunes dans le cadre d'une convention de premier emploi. Cette nouvelle mesure a été appelée « Activa Start » par l'ONEM.

L'allocation de travail s'élève à 350 € par mois. L'employeur peut déduire ce montant du salaire net qu'il paye au jeune. L'allocation de travail est accordée pendant six mois maximum, à savoir le mois de l'entrée en service plus les cinq mois suivants. Elle n'est évidemment plus accordée si la convention de premier emploi prend fin plus tôt.

Réglementation

Arrêté royal du 29 mars 2006 d'exécution de l'article 7, §1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs pour la promotion de mise à l'emploi des jeunes moins qualifiés ou très peu qualifiés (M.B. du 31 mars 2006), modifié par AR du 20 juillet 2006 (M.B. du 28 juillet 2006).

En Communauté flamande

A.

§1er : accès au circuit économique normal

a) participation proportionnelle

Le décret flamand du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi dispose que la politique flamande en faveur de l'emploi doit être organisée conformément aux principes de la participation proportionnelle et de l'égalité de traitement (art.5 §1^{er}). Ces principes sont décrits comme suit dans le décret : « *Le principe de la participation proportionnelle* implique que la participation au marché de l'emploi soit proportionnée à la composition de la population active et que la participation proportionnelle de groupes à potentiel soit garantie - *Le principe de l'égalité de traitement* implique l'absence de toute forme de discrimination directe ou indirecte ou d'intimidation sur le marché de l'emploi. »

Le décret contient toute une série de dispositions interdisant la discrimination fondée sur le handicap (mais aussi sur divers autres motifs) dans les activités ayant trait au placement, au recrutement, à la sélection, aux possibilités de promotion, aux critères ou aux motifs de licenciement, à l'orientation professionnelle, à la formation professionnelle, à l'accompagnement de la carrière et aux conditions pour l'obtention ou la délivrance de divers types de diplômes, de brevets, de certificats ou de titres.

Ces dispositions s'appliquent aux organisations intermédiaires et aux personnes qui s'occupent d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement, aux services flamands et au personnel de l'autorité flamande et de l'enseignement flamand, à leurs dispositions et conditions de travail, aux autres employeurs et travailleurs pour ce qui concerne la formation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées.

Les principes de participation proportionnelle et d'égalité de traitement n'empêchent pas que, pour garantir l'égalité totale dans la vie professionnelle, des mesures spécifiques soient prises ou maintenues dans le but de prévenir ou de compenser les préjudices liés (in casu) aux handicaps (art.5 §3).

Afin de garantir que le principe de l'égalité de traitement soit respecté, des aménagements raisonnables doivent être prévus. Ceci implique que l'employeur, en fonction des besoins, prend, dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre l'accès au travail, la participation au travail et la promotion dans la vie professionnelle ou la participation à une formation, à moins que ces mesures ne constituent une charge disproportionnée dans le chef de l'employeur. Lorsque cette charge est compensée dans une mesure suffisante par des mesures existantes, elle ne peut être considérée comme disproportionnée (art.5 §4).

Désormais, le gouvernement flamand peut apporter son soutien aux entreprises ou secteurs qui développent une politique de participation proportionnelle et d'égalité de traitement et il peut prendre les mesures appropriées pour promouvoir le dialogue social entre employeurs et travailleurs afin d'encourager la participation proportionnelle et l'égalité de traitement (art.8).

Note : au niveau fédéral belge également, on suit la piste de « l'égalité de traitement ». Dans la Loi (fédérale) de lutte contre la discrimination du 25 février 2003, toute forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique est interdite dans les conditions d'accès au travail salarié, non salarié ou indépendant, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion, les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, tant dans le secteur privé que public; lors de la nomination ou la promotion d'un fonctionnaire ou de l'affectation d'un fonctionnaire à un service. L'absence d'aménagements raisonnables pour la personne handicapée constitue une discrimination au sens de cette loi. Est considéré comme aménagement raisonnable l'aménagement qui ne représente pas une charge disproportionnée ou dont la charge est compensée de façon suffisante par des mesures existantes.

Dans le domaine des relations de travail, une différence de traitement repose sur une justification raisonnable et objective lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée (art.2). Il est également stipulé que les dispositions de cette loi ne constituent aucunement un empêchement à l'adoption ou au maintien de mesures qui, afin de garantir la pleine égalité dans la pratique, visent à prévenir ou à compenser les désavantages liés à un des motifs (tel que le handicap).

Le décret flamand et la loi fédérale sont deux régimes qui s'inscrivent dans le cadre de la transposition par les autorités belges de la Directive européenne 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. L'existence de cette directive a toute son importance car elle a notamment conduit à ce que l'on introduise dans la loi fédérale, via un amendement, la notion d'aménagements raisonnables.

Fin 2003, une étape importante a été franchie au cours de la Table Ronde « Participation proportionnelle sur le marché du travail. Engagements pour des emplois plus nombreux et plus durables pour les personnes handicapées ». Le 2 décembre 2003, le Gouvernement flamand (représenté par le Ministre de l'Emploi et du Tourisme et par le Ministre de l'Intérieur, de la Culture, de la Jeunesse et de la Fonction publique), les partenaires sociaux flamands, les organisations d'utilisateurs et les organisations intermédiaires pour les personnes handicapées ont signé une plate-forme commune «Participation proportionnelle au travail et diversité 2010 ». Cet objectif d'une participation proportionnelle des personnes handicapées pour le travail en 2010 s'est traduit par trois objectifs concrets et quantifiables qui seront abordés explicitement lors du suivi et de l'évaluation de cet engagement commun :

1. une réduction substantielle du fossé dans le taux d'emploi ;
2. l'élimination de la sur-représentation dans le chômage (et dans l'inactivité) ;
3. la création d'opportunités et d'incitants pour le groupe des personnes handicapées pour le travail afin de leur garantir, quel que soit leur statut, des droits égaux pour pouvoir faire le pas vers le marché du travail et une chance proportionnelle d'être engagé lorsqu'il s'agit d'occuper un emploi vacant.

b) actions positives

On encourage depuis de nombreuses années une approche intégrée des différents groupes défavorisés, parmi lesquels les personnes handicapées, en développant des *plans de diversité* au niveau des entreprises, des organismes publics et d'autres organisations professionnelles du secteur marchand et non-marchand. En 2006, on dénombreait 203 plans dont 161 avaient notamment comme groupe cible les personnes handicapées pour le travail.

Dans le même ordre d'idée, des consultants diversité ont été adjoints aux trois syndicats reconnus dans le cadre de la politique d'impulsion Participation proportionnelle et Diversité. Leur tâche consiste à sensibiliser les militants et les permanents au sujet de la réalisation d'une participation proportionnelle des allochtones et des autres groupes défavorisés (parmi lesquels les personnes handicapées pour le travail). On recourt à leurs services dans les entreprises pour accompagner les militants et les aider à créer une assise parmi les travailleurs, à vaincre les résistances et à développer des plans de diversité.

c) parcours d'insertion professionnelle

Les mesures en matière de *parcours d'insertion professionnelle* à l'intention des personnes handicapées (tant dans le circuit économique normal que dans un milieu protégé) ont déjà été abordées dans le volet orientation professionnelle (art.15 §1^{er}, question B,c).

d) subventions des coûts salariaux

En Flandre, il existe deux types de *subventions des coûts salariaux* pour les employeurs qui engagent des personnes handicapées. Il y a, d'une part, l'intervention versée aux employeurs dans le cadre de la CCT 26, qui est octroyée depuis la fin des années 70 déjà, et d'autre part, la Prime d'intégration flamande (VIP) plus récente. Il s'agit à chaque fois d'interventions dans le salaire et les charges sociales, mais dans le cas de la CCT 26, l'intervention est variable (5 à 50%) tandis que la VIP est un pourcentage fixe (30%). De plus, le salaire pris en compte diffère. Les deux interventions ne sont valables que pour les entreprises du secteur privé.

Depuis le 1^{er} avril 2006, toutes les interventions doivent être demandées auprès du VDAB. Pour la CCT 26, une autorisation de l'Inspection des Lois sociales est nécessaire, ce n'est pas le cas pour la VIP. L'intervention dans le cadre de la CCT 26 est accordée pour un an mais peut être prolongée, la VIP est accordée pour une durée indéterminée. L'intervention CCT 26 sert à compenser les coûts qui découlent de la perte de rendement, la VIP vise à couvrir les coûts qui découlent de l'adaptation à la mise au travail sur le marché du travail normal et de l'intégration dans ce marché du travail, de la nécessité d'un accompagnement professionnel complémentaire et d'une éventuelle perte de rendement. La VIP a été instaurée parce que la procédure pour l'obtention d'une intervention CCT 26 était perçue comme lourde et comme une menace pour l'employeur en raison de l'intervention de l'inspection sociale mais aussi pour pouvoir accorder des interventions qui ne soient pas purement basées sur des pertes de rendement.

e) adaptations du poste de travail et de l'outillage

Si, en raison du handicap, des aménagements spéciaux doivent être apportés au poste de travail ou si des outils (ou des vêtements) spéciaux sont requis, on peut depuis le 1^{er} avril 2006 solliciter une intervention du VDAB. Auparavant, cette intervention provenait du Fonds flamand.

On peut accorder à l'employeur une *intervention dans les frais d'adaptation d'un poste de travail*, mais quelques conditions doivent être remplies. Ainsi, l'employeur doit-il montrer que l'aménagement n'est pas d'usage courant dans la branche d'activité dans laquelle la personne handicapée est ou sera occupée et qu'il est directement nécessaire pour l'exercice de la profession. En outre, l'employeur doit s'engager à garder la personne handicapée dont le poste de travail a été aménagé en service pendant une période minimum (cette période ne peut jamais être inférieure à six mois et elle augmente en fonction de l'importance de l'intervention octroyée). Il doit également s'engager à réserver à l'avenir chaque poste de travail aménagé grâce à une intervention du Fonds en priorité à une personne handicapée inscrite au Fonds. L'intervention du Fonds couvre tous les frais réels pour l'aménagement du poste de travail mais lorsque l'aménagement consiste à acheter du matériel d'un modèle qui est spécialement adapté aux besoins de la personne handicapée, l'intervention ne couvre que la différence de prix entre ce modèle adapté et le modèle standard. Une intervention peut être obtenue même lorsque la personne handicapée ne travaille pas comme salarié mais comme travailleur indépendant. Les conditions sont en grande partie les mêmes. Voici quelques exemples d'interventions : aménagement du mobilier de bureau, d'une voiture d'entreprise, de machines, de sanitaires, d'un central téléphonique, d'une voie d'accès, etc.

Le deuxième régime prévoit *des interventions dans les frais pour les outils et les vêtements de travail*. Alors que l'intervention dans les frais d'aménagement d'un poste de travail est accordée à l'employeur, ce deuxième type d'intervention revient à la personne handicapée. Cette intervention est également liée à des conditions. Il faut démontrer que l'utilisation de l'outillage de travail ou des vêtements de travail n'est pas courante dans la branche d'activité dans laquelle la personne est occupée et qu'elle est directement nécessaire à l'exercice de la profession. Il convient également de prouver que l'employeur n'est pas tenu de supporter lui-même les frais de l'outillage ou des vêtements de travail et que la personne handicapée ne peut pas recevoir de son employeur les outils ou les vêtements de travail nécessaires, ni leur valeur en argent pour les acheter. Tout comme pour l'aménagement du poste de travail, on ne rembourse que la différence entre un modèle standard et un modèle adapté.

Voici quelques exemples de ce type d'interventions : un clavier d'ordinateur adapté, une chaise de bureau adaptée, une règle de lecture en braille, un système de signaux lumineux remplaçant la sonnette, un logiciel d'agrandissement d'image, un dictaphone, etc.

A côté de ces interventions matérielles, auxquelles il faut encore ajouter un certain nombre d'heures d'interprète en langage gestuel, le Fonds flamand dispense également des conseils en matière d'aménagement du lieu de travail via son Centre de connaissance et d'assistance (Kennis- en Ondersteuningscentrum – KOC).

f) occupation obligatoire

Les *quotas obligatoires* pour les administrations des provinces, des communes et des centres publics d'aide/ d'action sociale (CPAS) (à savoir 1 emploi statutaire sur 55) étaient toujours en vigueur au cours de la période de référence.

Dans la nouvelle structure de la Communauté flamande (en exécution de l'opération Meilleure politique administrative), l'ancien régime de quota (2%) a été remplacé par un objectif chiffré de 4,5%.

g) Remboursement des frais de déplacement

Les personnes handicapées inscrites au Fonds flamand peuvent obtenir le remboursement de leurs frais de déplacement (et éventuellement aussi ceux de leur accompagnateur) pour les déplacements effectués vers l'endroit où est dispensée une formation professionnelle (ou une formation scolaire assimilée) ou vers leur lieu de travail. Depuis que les personnes inscrites au Fonds flamand peuvent utiliser gratuitement les transports en public « De Lijn » (bus), il en est tenu compte dans l'octroi de l'indemnité de frais de déplacement. Ce régime est appliqué par le VDAB depuis le 1^{er} avril 2006.

§2 : maintien de l'emploi

a) supported employment

Nous avons déjà parlé ci-dessus de la réglementation dans le cadre de la politique de participation proportionnelle sur le marché du travail et des objectifs (et engagements) dans le cadre de la Table Ronde « Participation proportionnelle sur le marché du travail. Engagements pour des emplois plus nombreux et plus durables pour les personnes handicapées » de décembre 2003.

La plate-forme de la Table Ronde considère la méthodique du « supported employment » comme un instrument politique important à développer en vue de soutenir les possibilités d'intégration des personnes handicapées pour le travail.

Pendant la période de référence, le « supported employment » n'a toutefois pas encore pu être mis sur pied.

b) formations complémentaires et reconversions

A la suite d'une décision du Conseil d'administration du Fonds flamand en date du 29 mai 2001, il est désormais possible depuis le 1er juin 2001 de combiner travail et formation complémentaire ou reconversion dans un CBO.

La formation complémentaire doit être jugée nécessaire par l'employeur afin que la personne handicapée puisse garder son emploi. Dans le cas d'une reconversion à un autre emploi dans la même entreprise, il faut faire apparaître clairement que la personne handicapée ne fonctionne plus dans son job actuel et que l'autre fonction nécessite une formation spécifique.

L'employeur doit en plus se déclarer d'accord avec le fait que la formation complémentaire ou la reconversion a lieu pendant les heures de travail avec maintien du salaire.

c) revalidation

La revalidation médico-fonctionnelle et les formations complémentaires et reconversions pour exercer son ancien job ou un job similaire sont financées en grande partie par des moyens fédéraux (INAMI) (et additionnellement par les assurances accidents du travail – maladies professionnelles – et les assurances privées et pour l'entretien et les investissements dans certains centres de revalidation aussi via le Fonds flamand) et la politique est surtout définie dans le cadre de l'INAMI.

Note : Les mesures principalement fédérales en la matière peuvent être consultées au chapitre IX « Mesures relatives au maintien au travail et à la réinsertion professionnelle des personnes handicapées dans le cadre des réglementations relatives à la sécurité sociale et à l'aide sociale » du « Vade-mecum des mesures pour l'emploi destinées aux personnes handicapées » du Conseil national du Travail, également consultable sur le site du Fonds flamand.

B.

Le tableau suivant indique le nombre de demandeurs d'emploi handicapés pour le travail qui ont trouvé un emploi en 2006. La sortie vers le secteur 85.32 est principalement une sortie vers les ateliers protégés. Les données sont limitées au secteur privé.

Tableau : Sortie des personnes handicapées pour le travail en 2006 (données DIMONA janvier 2007)*

Type de demandeur d'emploi	Sortie vers l'intérim	Sortie vers travail ordinaire (non intérim)	Sortie vers travail dans secteur 85.32
Inscrit au Fonds flamand	1.684	1.886	697
Enseignement secondaire spécial	4.728	3.466	622
Aptitude limitée	3.748	4.071	946
Total des personnes handicapées pour le travail	7.935	6.888	1.276
	= personne avait au moins un contrat d'intérim	= personne avait au moins un contrat de travail non intérim	

* Les types se recouvrent de sorte que les totaux des colonnes sont inférieurs à la somme des cellules.

C.

Occupation en milieu protégé

Il existe en Flandre 68 ateliers protégés subventionnés et agréés par le Fonds flamand, qui sont réservés aux personnes handicapées.

Le nombre maximal d'emplois subventionnables en ateliers protégés s'élève à 13.870 *unités à temps plein*. Cette capacité maximale n'est pas encore atteinte pour le moment.

Pendant le premier trimestre de 2005, 13.451 travailleurs handicapés ont été actifs dans les ateliers protégés, au cours du 1^{er} trimestre de 2006, ils étaient 13.635.

Les ateliers protégés occupent en priorité des personnes handicapées inscrites au Fonds flamand, pour lesquelles le protocole d'intégration prévoit une occupation temporaire ou définitive en atelier protégé.

Ces travailleurs doivent être engagés dans les liens d'un contrat de travail qui leur garantit au moins le salaire minimum mensuel garanti. On doit leur offrir du travail utile et lucratif.

Des personnes handicapées qui, selon leur protocole d'intégration, entrent en ligne de compte pour une occupation dans le circuit économique normal peuvent être occupées par un atelier protégé pendant un an à concurrence d'un maximum de 10% des travailleurs occupés. Pour les personnes handicapées ayant le statut de demandeur d'emploi depuis au moins 5 ans au moment de leur engagement, ce délai d'un an ne joue pas.

Dans l'atelier protégé, les travailleurs handicapés sont accompagnés et soutenus par du personnel d'encadrement. Ces travailleurs, valides ou handicapés, sont aussi subventionnés par le Fonds flamand dans les limites fixées par la réglementation.

Les ateliers protégés sont des entreprises qui ont une dimension sociale supplémentaire.

Pour leur permettre de remplir ce rôle tout en gardant leur équilibre financier, le Fonds flamand subventionne la perte de rendement de ces travailleurs et leur encadrement.

Les subventions sont accordées aux ateliers protégés agréés sur base forfaitaire. Les travailleurs handicapés sont subventionnés sur base d'un forfait par heure prestée ou assimilée. Pour les travailleurs reconnus «faibles» au sein de l'atelier protégé, une subvention supplémentaire est prévue.

Les cadres sont subventionnés à concurrence de 50% du plafond retenu pour chaque fonction subventionnable. Le Service Politique sociale constitue une exception à cette règle, cette fonction est en effet toujours subventionnée à 100% du plafond.

Pour les ateliers protégés qui viennent d'être créés, un régime de subventions plus favorable est - temporairement (pour leur démarrage) - prévu.

Possibilités de transition

A la suite d'une décision du Fonds flamand, une personne handicapée qui – sur la base d'un accord donné par le Fonds flamand pour bénéficier de mesures de promotion de l'emploi dans le circuit économique normal – est occupée au maximum 1 an dans un atelier protégé a droit pendant son occupation protégée à un maximum de 20 jours d'orientation dans un service ATB, un CGVB ou un CBO en vue de sa transition vers le circuit économique normal.

L'atelier protégé continue à payer la personne handicapée pendant ses journées d'orientation (la subvention des coûts salariaux versée par le Fonds flamand est maintenue).

Dans le cadre du Plan d'action 2004 du SERV (Conseil socio-économique de Flandre) visant à mettre en œuvre les résultats de la Table Ronde Participation proportionnelle sur le marché du travail, on a mis sur pied un projet pilote de 'Supported Employment' en vue de promouvoir l'occupation de personnes handicapées dans le circuit économique normal. Dans le cadre de cette expérience, 20 personnes provenant d'un atelier protégé sont accompagnées lors de leur mise au travail dans le circuit économique normal. Ce projet a été mis en œuvre dans le courant de 2006 et 2007.

En région wallonne

Voire site internet www.awiph.be

ARTICLE 15 : DROIT DES PERSONNES HANDICAPÉES A L'AUTONOMIE, A L'INTEGRATION SOCIALE ET A LA PARTICIPATION A LA VIE DE LA COMMUNAUTE

ARTICLE 15§3

« En vue de garantir aux personnes handicapées, quel que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment à favoriser leur pleine intégration et participation à la vie sociale notamment, par des mesures y compris des aides techniques, visant à surmonter des obstacles à la communication et à la mobilité et à leur permettre d'accéder aux transports, au logement, aux activités culturelles et aux loisirs ; »

Evolution depuis le dernier rapport

En Communauté flamande

QUESTIONNAIRE (période de référence 2005 – 2006)

A.

Au niveau de l'administration flamande, l'Agence flamande pour les Personnes handicapées (l'Agence, VAPH) a depuis le 1^{er} avril 2006 une compétence exécutive dans ce domaine. Cette agence est le successeur juridique de l'ancien Fonds flamand pour l'Intégration sociale des Personnes handicapées (le Fonds flamand, VFSIPH). Ce Fonds avait été créé par le décret du 27 juin 1990.

C'était et c'est toujours un organisme public, doté de la personnalité juridique, placé sous la tutelle du Ministre flamand ayant l'aide aux personnes dans ses attributions. Etant donné que le questionnaire porte sur la période de référence allant du 1^{er} janvier 2005 à la fin 2006, nous ferons rapport au départ de deux réalités, à savoir la situation avant le 1^{er} avril 2006 et la situation après cette date.

La mission principale de l'ancien *Fonds flamand* consistait en la promotion de l'intégration sociale des personnes handicapées et en la prise en charge des coûts qui en découlent.

Cette mission principale se traduisait en 10 missions particulières. Il s'agissait de :

- 1° de promouvoir l'information et l'orientation des personnes handicapées et des membres de leur famille;
- 2° d'assurer l'enregistrement des personnes handicapées qui sollicitent une assistance;
- 3° de veiller à ce que les personnes handicapées, les membres de leur famille ou, à défaut, les personnes qui en répondent, puissent bénéficier de l'assistance et des structures;
- 4° de promouvoir la prévention, le dépistage et le diagnostic des handicaps, ainsi que la compréhension de leur incidence sur le fonctionnement global des personnes handicapées;
- 5° de promouvoir l'accueil, le traitement ou l'accompagnement des personnes

handicapées et des membres de leur famille;

- 6° de promouvoir l'instruction, la formation professionnelle ou la réadaptation professionnelle des personnes handicapées;
- 7° de promouvoir l'insertion de personnes handicapées dans le milieu du travail;
- 8° de promouvoir l'intégration de personnes handicapées dans la société;
- 9° d'effectuer ou de faire effectuer des études et des recherches qui cadrent avec ses missions;
- 10° de réunir et de diffuser toute documentation et toute information relative à l'intégration sociale de personnes handicapées.

Les missions décrétales mentionnées ci-dessus se traduisaient par diverses activités qui étaient développées au sein du Fonds flamand. Elles concernaient et concernent en fait toujours en 2007 des prestations dites collectives mais aussi des prestations axées sur l'individu :

- On entend principalement par prestations individuelles les interventions financières dans l'achat d'instruments individuels, mais on peut également ranger dans ces prestations les mesures de promotion de l'emploi au niveau individuel. L'octroi d'un budget d'assistance personnelle (BAP) peut également être classé dans les prestations individuelles.
- On entend par prestations collectives les prestations qui ont trait aux dispositifs collectifs. Il peut s'agir tant de dispositifs du secteur des soins que de dispositifs du secteur de l'emploi. Le Fonds agréait et subventionnait donc bon nombre de dispositifs dans les secteurs de la formation, de l'emploi et des soins.

En outre, depuis le milieu de l'année 1997, des activités ciblées ont également été menées dans le cadre d'une politique inclusive en faveur des personnes handicapées. Le Fonds approchait d'autres autorités et services, compétents dans d'autres domaines politiques, avec pour objectif de mettre les mesures politiques prises dans ces domaines en concordance avec le groupe cible des personnes handicapées.

La mission de l'actuelle *Agence flamande* ne diffère pas fondamentalement des missions décrétales énumérées ci-dessus. A la base de la transformation du Fonds flamand en une Agence flamande, on trouve l'opération de renouveau administratif au niveau de l'administration flamande, appelée « Beter Bestuur Beleid » (Meilleure politique administrative) : les compétences d'exécution des services de la Communauté flamande ont été réparties en 13 paquets de compétences plus ou moins homogènes. Par conséquent, le Fonds flamand est devenu une Agence flamande. La définition du handicap a été renouvelée notamment en termes de possibilités de participation à la société et la compétence d'exécution en matière d'emploi et de formation ainsi que la compétence en matière de contrôle des dispositifs agréés ont été transférées à d'autres instances. Autre nouveauté : depuis le 1^{er} avril 2006, le décret prévoit dans les missions de l'Agence le fait de tendre vers une politique inclusive pour les personnes handicapées.

Coordination de la Politique flamande en matière d'accessibilité

En janvier 1998, le Parlement flamand a décidé de placer la coordination de la politique flamande en matière d'accessibilité dans le giron de la politique flamande en matière d'égalité des chances. Cette décision a été inspirée, d'une part, par la nécessité de coordonner et de mettre en concordance les nombreuses instances travaillant en Flandre autour du thème de l'accessibilité au départ de différents angles d'approche et de différentes expertises et, d'autre part, par le besoin d'avoir des actions coordonnées dans les différents domaines politiques du

Gouvernement flamand et dans les administrations situées à un niveau inférieur qui touchent – et qui ont donc aussi un impact sur – l’accessibilité de l’espace de vie public.

A la suite de la décision précitée, on a institué au sein de la cellule administrative ‘Egalité des chances en Flandre’ le « Vlaams Steunpunt Toegankelijkheid / Point d’appui flamand Accessibilité» (VST), qui a effectivement commencé à fonctionner vers le milieu de l’année 2000. Dès le début, l’objectif fondamental de l’Egalité des chances en Flandre a été de veiller à un espace de vie intégralement accessible, dans lequel chacun puisse utiliser de façon autonome et confortable tous les dispositifs publics. Ce souci s’explique par le fait que l’espace public de vie – son architecture, son offre d’informations et ses services – est trop conçu en fonction de « l’individu moyen » et est donc trop peu adapté à la grande diversité des besoins des utilisateurs. Un tel environnement place les citoyens, qui s’écartent du citoyen lambda en raison d’une situation temporaire ou permanente (personnes handicapées, personnes âgées, parents avec une poussette pour enfants), devant des barrières qui les privent de participation aux activités sociales et sociétales et qui, donc, les entravent et les discriminent.

L’égalité des chances en Flandre s’inspire des principes de « Universal design » où, dès la conception ou le développement d’un dispositif public, on réfléchit à la façon de répondre à un large éventail de besoins en offrant un résultat qui soit fonctionnel pour un public cible aussi large que possible. Les personnes souffrant d’un handicap moteur, visuel, auditif ou mental sont considérées comme le groupe cible le plus critique mais l’association directe (et courante) avec le groupe cible des « personnes handicapées » est abandonnée. Le terme « Universal Design » renvoie à la nouvelle perception de la notion de « handicap » en tant que phénomène qui se manifeste dans l’interaction entre les gens et les objets faits par l’homme, les espaces architectoniques et urbanistiques, les services, l’information, la technologie de la communication, etc. Dans ce contexte, la conception (le design) est vue comme un moyen crucial et stratégique d’éviter ou d’éliminer des situations de handicap.

La coordination de la Politique flamande en matière d’accessibilité vise à :

- créer une assise auprès des structures intermédiaires en matière d’accessibilité, les coordonner et les uniformiser. On distingue ici deux groupes en particulier : les associations d’experts de terrain et les bureaux conseils techniques.
- soutenir, conseiller et encourager de façon uniforme le Gouvernement flamand, ses services et ses pouvoirs subordonnés à implémenter largement le concept « Universal design ».

Un certain nombre de structures ont été mises sur pied et un certain nombre d’instruments mis au point au départ de la politique d’égalité des chances qui alimentent une politique d’accessibilité efficace et durable. Ainsi, une convention a-t-elle été signée en 2001 entre la Communauté flamande et les cinq administrations provinciales qui visait à l’installation de 5 Points d’appui Accessibilité au niveau provincial.

Le financement se fait via la cellule « Egalité des chances en Flandre ». Les objectifs sont les suivants :

- coordonner les structures intermédiaires en matière d’accessibilité et promouvoir le dialogue interne. Chaque Point d’appui collabore activement avec un bureau conseil technique et lie à cela une plate-forme d’organisations d’utilisateurs, dans laquelle tous les types d’utilisateurs sont représentés.
- informer et sensibiliser les pouvoirs locaux
- exercer une fonction de guichet pour le grand public

- exercer une fonction de signal à l'intention des responsables politiques flamands via la Cellule Egalité des chances en Flandre.

Au départ des Points d'appui, on travaille actuellement avec 4 bureaux conseils qui sont répartis entre les différentes régions. Trois d'entre eux sont des asbl et un est intégré dans une administration provinciale. Les trois asbl sont reprises nominativement dans le budget « Egalité des chances en Flandre ». Alors que les Points d'appui peuvent compter sur les bureaux consultatifs provinciaux pour leur soutien technique, la Cellule Egalité des chances en Flandre ne pouvait pas par le passé compter sur un soutien technique au niveau flamand. Pour combler cette lacune, le Vlaams Expertisecentrum Toegankelijkheid, Enter vzw (Centre flamand d'expertise Accessibilité) a été installé à la mi-2006. Enter fournit un soutien technique à la Politique d'égalité des chances et veille à la coordination et à la mise en adéquation des bureaux consultatifs provinciaux.

Un des leviers pour ce faire est la banque de données « Toegankelijk Vlaanderen » dont les fondements ont été développés par l'asbl 'Toegankelijkheidsbureau' et qui est devenue opérationnelle pour l'ensemble de la Flandre en 2004. Cette banque de données donne un aperçu détaillé du degré d'accessibilité des lieux publics qui sont examinés par les bureaux conseils de façon professionnelle (et uniforme). De cette façon, les utilisateurs finaux peuvent déterminer eux-mêmes dans quelle mesure la réalité physique répond à leurs besoins. De plus, la banque de données a une importante fonction de sensibilisation : le résultat des screenings est analysé et un feed-back est donné aux propriétaires, aux gestionnaires, aux responsables politiques, etc. Le développement de la banque de données est cofinancé par « Egalité des chances en Flandre ». Etant donné que la banque de données couvre désormais l'ensemble du territoire flamand, sa gestion sera reprise par Enter à partir de 2007.

Il convient enfin de noter que les premiers plans d'action ont été établis dans le cadre de la méthode ouverte de coordination. L'accessibilité a été inscrite dans les objectifs en matière d'égalité des chances des différents domaines politiques flamands.

B.

- a. Mesures spécifiques en matière de communication et de mobilité

Fonds flamand/ Agence flamande

Ces mesures peuvent être rangées parmi les interventions individuelles ciblées citées ci-dessus. Le Fonds/ l'Agence pouvait / peut donc intervenir financièrement pour l'achat d'instruments techniques au niveau de la communication et de la mobilité (outre d'autres domaines) afin d'offrir une plus grande autonomie à l'utilisateur dans sa vie quotidienne ou de faciliter son intégration.

En fonction du niveau d'intervention (complément ou remplacement) et des incapacités fonctionnelles (membres supérieurs, membres inférieurs, dos-colonne vertébrale-bassin, ouïe, vue, parole) et de la combinaison des deux (niveau d'intervention et incapacité fonctionnelle), des interventions sont possibles pour acquérir des instruments définis dans une liste de référence.

L'exemple type dans le domaine de la communication est la loupe de lecture TV (complément vue) et dans celui de la mobilité, l'aménagement de la voiture (par exemple commande gaz et freins au volant lors de l'octroi du niveau d'intervention 'remplacement des membres inférieurs').

A la base de ces interventions, on trouve toujours l'arrêté du Gouvernement flamand du 13 juillet 2001 fixant les critères, les conditions et les montants de référence des interventions d'assistance matérielle individuelle à l'intégration sociale des personnes handicapées.

- b. Mesures générales de promotion de l'accessibilité du transport, des logements, des activités culturelles et des loisirs

Sur la base d'une inscription au Fonds/à l'Agence en tant que personne handicapée, les personnes handicapées peuvent bénéficier de l'offre de la société flamande de transports en commun 'De Lijn' pour obtenir un abonnement gratuit sur son réseau. Il s'agit donc d'une mesure visant à accroître l'accessibilité financière des bus et des trams.

Les personnes handicapées, qui bénéficient en outre d'une intervention financière individuelle pour l'instrument technique « chaise roulante », entrent aussi en ligne de compte pour un arrêt gratuit devant leur porte du service de bus sur demande téléphonique. Le service de bus sur demande téléphonique de la société De Lijn s'arrêtera à la demande de l'intéressé devant son domicile et le transportera vers l'arrêt de destination souhaité.

De plus, la Cellule Egalité des chances agréée et subventionne différents services de transport adapté en Flandre. Il entre toutefois dans les intentions du Ministre flamand de la Mobilité d'offrir à terme dans toute la Flandre un service de transport de base accessible aux personnes à mobilité réduite. Ce n'est que si le transport public régulier n'est pas une option qu'un transport adapté supplémentaire sera prévu.

Dans le cadre de la politique inclusive menée par l'ancien Fonds/ la nouvelle Agence, la collaboration étroite avec l'organisme public flamand Toerisme Vlaanderen (Office de promotion du tourisme en Flandre) s'est poursuivie pendant la période 2005-2006. Le Fonds /l'Agence a contribué à réfléchir à la mise au point d'un label accessibilité dans le secteur de l'hébergement.

Dans le cadre de la politique inclusive, le Fonds/l'Agence a également fortement contribué à la réflexion autour du « leerzorg » (apprentissage assisté) dans le domaine de l'Enseignement. Il s'agit de réaliser un cadre de réflexion devant permettre de repenser et de réaménager entièrement l'enseignement en Flandre et de donner une place à l'enseignement inclusif pour les élèves ayant des besoins scolaires spécifiques.

Au niveau des loisirs et de la participation aux activités culturelles, l'arrêté du gouvernement flamand du 3 mai 2002 fixant les conditions et modalités d'agrément et de subventionnement d'organisations relatives aux loisirs adaptés pour personnes handicapées reste d'application. Vingt organisations de loisirs pour les personnes handicapées ont été agréées et subventionnées sur cette base.

Ces organisations ont non seulement pour mission de prévoir une offre de loisirs spécifique pour tous les types de personnes handicapées, quel que soit leur âge, mais elle doit également s'efforcer d'orienter la personne handicapée, qui a une demande en matière de loisirs, vers le circuit régulier des loisirs.

Depuis le 1^{er} janvier, un nouvel arrêté est entré en vigueur, qui stipule que les organisations agréées en matière de loisirs doivent d'une part se focaliser sur des activités de loisirs assistés et d'autre part collaborer plus étroitement avec le secteur des loisirs régulier afin de rendre le plus possible les activités de loisirs ordinaires accessibles aux personnes handicapées.

Egalité des chances en Flandre

Pour la politique flamande en matière d'égalité des chances, la sensibilisation au sujet de l'accessibilité est un objectif important. La banque de données Accessibilité (cf. question A) est un instrument essentiel dans ce cadre. En outre, toute une série d'initiatives sont et ont été prises via des projets subventionnés et via les Points d'appui provinciaux Accessibilité. La série de brochures 'Conseils Accessibilité' est un instrument qui rencontre un très grand succès en la matière. Ces brochures donnent de façon ludique un certain nombre de trucs en matière d'accessibilité pour certains types de bâtiments et d'endroits. Ces brochures sont diffusées au départ de « Egalité des chances en Flandre » tant parmi les responsables politiques que dans les secteurs public et privé.

C.

Jusqu'au 31 mars 2006

Fonds flamand

Le Fonds flamand est géré par un Conseil d'administration qui compte 21 membres. Douze membres sont choisis parmi les personnes actives ou compétentes en ce qui concerne le fonctionnement des dispositifs opérant au niveau des missions du Fonds et parmi des personnes actives ou compétentes en ce qui concerne le fonctionnement des associations qui représentent les personnes handicapées ou leurs familles. On peut donc dire que les personnes handicapées ou leurs représentants sont associés directement à la mise en œuvre de la politique flamande à l'égard des personnes handicapées.

Le Gouvernement flamand nomme les membres du Conseil d'administration pour une période de 6 ans.

Depuis le 1^{er} avril 2006 :

a) compétence de l'Agence flamande (VAPH) « catégorielle »

Le Fonds flamand était géré par un Conseil d'administration qui comptait 21 membres. Au sein de la nouvelle structure organisationnelle de l'Agence flamande, ce Conseil a été remplacé par un Comité consultatif qui n'a plus qu'une fonction d'avis. Au cours de la phase de transition, la composition de l'actuel Comité consultatif reste identique à celle de l'ancien Conseil d'administration.

Les personnes handicapées ou leurs représentants restent donc associés directement à la mise en œuvre de la politique flamande à l'égard des personnes handicapées.

b) compétence WSE (Werk en Sociale Economie – Emploi et Economie sociale) en ce qui concerne l'intégration sur le marché du travail

Dans le cadre du VDAB, un forum des stakeholders a été mis sur pied où les personnes handicapées sont consultées via leurs organisations.

Egalité des chances en Flandre

Grâce aux Points d'appui provinciaux, une collaboration étroite existe avec les organisations d'utilisateurs. Au niveau flamand, on collabore à cette fin avec Toegankelijkheidsoverleg Vlaanderen, plate-forme de concertation composée de représentants d'organisations flamandes d'utilisateurs représentant différents types d'incapacités et de handicaps. Les projets qui sont mis sur pied au niveau flamand sont présentés à ce groupe de travail avec, par la suite, un feed-back auprès de la base des organisations représentées.

ARTICLE 18 : DROIT A L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE LUCRATIVE SUR LE TERRITOIRE DES AUTRES PARTIES

ARTICLE 18§1

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent à appliquer les règlements existants dans un esprit libéral ; »

Evolution depuis le dernier rapport

La matière de l'immigration a fait l'objet d'une profonde réforme en droit belge.

Une loi du 15 septembre 2006, parue au Moniteur belge du 6 octobre 2006, a modifié plusieurs pans⁷ de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers.

Par ailleurs, une autre loi du 15 septembre 2006, réformant le Conseil d'Etat et créant le Conseil du Contentieux des étrangers⁸, a opéré un transfert de compétences du premier vers le second. La juridiction administrative nouvellement instituée est dorénavant seule compétente pour connaître des recours contre les décisions individuelles prises en application de la réglementation relative à l'accès au territoire, au séjour, à l'établissement et à l'éloignement des étrangers. Ce transfert de compétences concerne également celles qui étaient exercées auparavant en matière d'asile par la Commission permanente de recours des réfugiés.

L'arrêté royal d'exécution de la loi du 15 décembre 1980 a quant à lui été modifié par un arrêté royal du 27 avril 2007⁹.

Cette réforme est entrée en vigueur le 1^{er} juin 2007¹⁰. Toutefois, les dispositions transitoires contenues dans les lois du 15 septembre 2006 ont prévu l'entrée en vigueur de certains articles à une date antérieure.

Il s'agit notamment de ceux qui consacrent en droit belge le statut de protection subsidiaire, qui sont d'application depuis le 10 octobre 2006¹¹.

⁷ Il s'agit des dispositions relatives à l'autorisation de séjour provisoire, au regroupement familial avec un ressortissant non européen, à la demande d'autorisation d'établissement, à l'asile, à la traite des êtres humains, à la procédure de recours ainsi qu'aux cartes pour étrangers et aux documents de séjour.

⁸ M.B. du 6 octobre 2006.

⁹ M.B. du 21 mai 2007.

¹⁰ Concernant les deux lois du 15 septembre 2006, voy. l'arrêté royal du 27 avril 2007 fixant la date d'entrée en vigueur de la loi du 15 septembre 2006 modifiant la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers et fixant la date visée à l'article 231 de la loi du 15 septembre 2006 réformant le Conseil d'Etat et créant le Conseil du Contentieux des étrangers (M.B. 21 mai 2007).

¹¹ Voy. l'arrêté royal du 3 octobre 2006 (M.B. du 6 octobre 2006) et la circulaire du 5 octobre 2006 (M.B. du 11 octobre 2006).

Puisque la présente contribution se rapporte à la période comprise entre le 1^{er} janvier 2005 et le 31 décembre 2006, et tenant compte du fait que la majeure partie de la réforme n'est appliquée que depuis le 1^{er} juin 2007, à l'exception des nouvelles dispositions relatives à la protection subsidiaire, seules celles-ci y seront explicitées.

Les importantes modifications précitées, dont l'entrée en vigueur a été fixée au 1^{er} juin 2007, donc au-delà de la période de référence, feront nécessairement l'objet du prochain rapport.

En conclusion, la loi du 15 décembre 1980 ainsi que son arrêté d'exécution du 8 octobre 1981 ont continué à être appliqués dans leur ancienne version au cours de la période de référence, à l'exception du volet asile et de modifications autres que celles inhérentes à la réforme.

Par conséquent, et sous réserve de ce qui suit, les explications fournies par la Direction générale de l'Office des étrangers dans le cadre du cycle de contrôle XVII, relatives à l'article 18, §§ 1 à 4, demeurent donc valables.

Les évolutions pertinentes intervenues dans notre réglementation et dans sa mise en œuvre au cours de la période de référence (1^{er} janvier 2005 – 31 décembre 2006) sont les suivantes :

Lois.

Protection subsidiaire.

La directive 2004/83/CE du Conseil de l'Union européenne du 29 avril 2004 concernant les normes minimales relatives aux conditions que doivent remplir les ressortissants de pays tiers ou les apatrides pour pouvoir prétendre au statut de réfugié ou les personnes qui, pour d'autres raisons, ont besoin d'une protection internationale, et relatives au contenu de ces statuts, devait être transposée en droit belge pour le 10 octobre 2006¹².

Les lois du 15 septembre 2006 ont transposé cette directive en introduisant le statut de protection subsidiaire dans la loi du 15 décembre 1980.

Depuis le 10 octobre 2006, les instances chargées de l'asile sont compétentes pour décider de l'octroi ou du refus du nouveau statut. Pour chaque demande d'asile, elles sont tenues d'examiner non seulement si l'étranger peut être reconnu réfugié, au sens de la Convention de Genève de 1951, mais aussi, dans un deuxième temps, s'il peut bénéficier de la protection subsidiaire.

La procédure d'asile a fait l'objet d'une importante réforme. Dans l'attente de son entrée en vigueur, en l'occurrence le 1^{er} juin 2007, l'examen de la demande de protection se réalisait selon l'ancienne procédure d'asile, qui comprenait encore une phase de recevabilité à l'Office des étrangers (supprimée dans le cadre de la réforme), avec la possibilité d'introduire un recours auprès du Commissariat Général aux Réfugiés et aux Apatrides (CGRA), et une phase d'examen au fond devant celui-ci, avec la possibilité d'introduire un recours auprès de la Commission permanente de Recours des Réfugiés (supprimée dans le cadre de la réforme).

¹² Voy. l'arrêté royal du 3 octobre 2006 fixant la date d'entrée en vigueur de l'article 77 de la loi du 15 septembre 2006 modifiant la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers et fixant les dates visées à cet article 77 et à l'article 235, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 15 septembre 2006 réformant le Conseil d'Etat et créant un Conseil du Contentieux des Etrangers (*M.B.* 6 octobre 2006).

Par ailleurs, la loi du 15 septembre 2006 modifiant la loi du 15 décembre 1980 a introduit une déposition transitoire (art. 77, §3) spécifique pour les étrangers qui étaient titulaires d'une clause de non-reconduite. A partir du 10 octobre 2006, ceux-ci pouvaient demander le passage vers la protection subsidiaire.

Le fondement de cette mesure réside essentiellement dans les similitudes que présente la clause de non-reconduite avec le contenu de la protection subsidiaire.

La clause de non-reconduite est prévue par l'article 63/5, alinéa 4, de la loi du 15 décembre 1980. Mais elle peut également prendre la forme d'un avis donné par le CGRA en cas de refus de la reconnaissance de la qualité de réfugié sur base de l'article 57/6, al.1^{er}, 1^o, de la loi du 15 décembre 1980 lorsque l'éloignement de l'étranger dans le pays d'origine ne paraît pas indiqué, vu les menaces qui pèsent sur sa vie, son intégrité physique ou sa liberté.

Ainsi, sous certaines conditions, l'étranger pour lequel une clause de non-reconduite ou une décision similaire a été prise pouvait demander le statut de protection subsidiaire auprès de sa commune sans devoir introduire une nouvelle procédure d'asile. Lorsque toutes les conditions mises à l'obtention de la protection subsidiaire étaient remplies, la commune délivrait, sur instruction de l'Office des étrangers, le titre de séjour auquel donne droit ce statut.

Aux termes de la directive, un titre de séjour provisoire mais prorogeable doit être octroyé aux étrangers qui démontrent qu'il y a de sérieux motifs de croire qu'ils encourent un risque réel de subir une atteinte grave en cas de retour dans leur pays d'origine. Celui qui le statut de protection subsidiaire est octroyé reçoit un certificat d'inscription au registre des étrangers d'une durée d'un an, prorogeable chaque année.

La législation relative à l'occupation des travailleurs étrangers a été modifiée afin que les personnes titulaires de ce statut puissent accéder sans délai au marché de l'emploi. L'arrêté royal du 31 janvier 2007¹³, modifiant l'article 17 de l'arrêté royal du 9 juin 1999, portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation de travailleurs étrangers, y a inséré un point 1^o)bis qui octroie un permis de travail C¹⁴ « aux ressortissants étrangers bénéficiant d'un statut de protection subsidiaire durant la période pendant laquelle leur séjour est limité ».

A titre d'informations complémentaires, l'article 17, 1^o de l'arrêté royal du 9 juin 1999 aurait dû être également modifié suite aux modifications apportées à la loi du 15 décembre 1980 par les lois du 15 septembre 2006, en ce qui concerne la procédure d'asile.

Cet article concerne l'octroi du permis C au demandeur d'asile dont il bénéficie dès l'instant où sa demande a été déclarée recevable. Or, depuis le 1^{er} juin 2007, date de l'entrée en vigueur de la réforme, l'étape de la recevabilité a disparu de la procédure d'asile de sorte qu'il n'est plus possible de délivrer de permis C au demandeur d'asile qui n'aurait pas été déclaré recevable avant cette date. Seul celui qui l'a été avant le 1^{er} juin 2007 a droit à un permis C tant qu'une décision n'est pas intervenue quant au fond de sa demande d'asile.

¹³ M.B. 13 février 2007.

¹⁴ Le permis de travail C est valable pour toutes les professions salariées et a une durée limitée. Il est accordé à certaines catégories de ressortissants étrangers qui ne bénéficient que d'un droit de séjour limité ou précaire.

Ceci vaut également lorsque le demandeur a introduit un recours suspensif contre une décision négative du CGRA rendue au fond¹⁵.

Loi du 26 mai 2005 modifiant la loi du 23 mai 1990 sur le transfèrement interétatique des personnes condamnées et la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers¹⁶.

Cette loi a modifié les articles 20 et 21 de la loi du 15 décembre 1980 qui déterminent les cas dans lesquels le Ministre peut décider ou non de l'expulsion ou du renvoi d'un étranger établi ou non établi.

En l'occurrence, l'article 21, §3, 4° de la loi interdit expressément de renvoyer du Royaume « le travailleur étranger frappé d'une incapacité permanente de travail au sens de l'article 24 de la loi du 10 avril 1971 ou de l'article 35 des lois relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, coordonnées le 3 juin 1970, lorsque l'accident de travail a eu lieu ou que la maladie professionnelle a été contractée dans l'exécution de la prestation de travail d'un étranger résidant régulièrement en Belgique ». Toutefois, il pourra l'être en cas d'atteinte grave à l'ordre public ou à la sécurité nationale.

Les modifications ainsi apportées à la loi du 15 décembre 1980 visaient à mettre fin à la possibilité d'éloigner du territoire du Royaume des étrangers qui y ont développé des attaches durables et qui ont, par ailleurs, porté atteinte à l'ordre public ou à la sécurité nationale. Prise à l'égard d'une personne ayant fait l'objet d'une condamnation pénale, pareille mesure était jugée constitutive d'une double peine et contraire à certains principes fondamentaux propres au système démocratique belge.

Plusieurs circulaires ministérielles limitaient déjà le pouvoir dont disposait le Ministre en la matière, notamment à l'égard des personnes menant une vie de famille en Belgique, y étant nées ou y ayant grandi. Dans un souci de sécurité juridique, les directives contenues dans ces circulaires ont été transposées dans la loi du 26 mai 2006¹⁷.

Arrêtés Royaux.

Arrêté royal du 20 décembre 2006¹⁸ concernant l'adhésion à l'Union européenne de la République de Bulgarie et de la Roumanie.

L'arrêté royal du 8 octobre 1981 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers a été modifié par l'arrêté royal du 20 décembre 2006, suite à l'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie. Ce texte réglementaire est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2007, date à laquelle les Etats visés par ledit arrêté royal est effectivement entré au sein de l'Union européenne.

¹⁵ Voy. la circulaire du 1^{er} juin 2007 relative à l'octroi du permis de travail C pour les demandeurs d'asile à partir du 1^{er} juin 2007 (*M.B.* 18 juin 2007).

¹⁶ *M.B.* 10 juin 2005.

¹⁷ Il s'agit notamment de la circulaire du 24 juillet 2002.

¹⁸ Voy. l'arrêté royal du 20 décembre 2006 modifiant, suite à l'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie à l'Union européenne, l'arrêté royal du 8 octobre 1981 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers et l'arrêté royal du 25 avril 2004 modifiant l'arrêté royal du 8 octobre 1981 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers (*M.B.* du 28 décembre 2006).

Depuis lors, les ressortissants de ces pays peuvent bénéficier, au même titre que les ressortissants des anciens Etats membres, des dispositions dérogatoires aux règles générales contenues dans la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers et dans l'arrêté d'exécution susmentionné¹⁹, qui mettent en œuvre la législation communautaire concernant la libre circulation des travailleurs et des membres de leur famille.

Les citoyens des nouveaux Etats adhérents à l'Union européenne peuvent donc pénétrer sur le territoire des autres Etats membres sur simple présentation de leur carte d'identité nationale ou de leur passeport.

En principe, ceux qui souhaitent séjourner en Belgique pour y exercer une activité salariée ou non salariée sont dispensés d'obtenir préalablement, en matière d'emploi, un permis de travail ou une carte professionnelle, selon le cas, et, en matière de séjour, une autorisation de séjour provisoire limitée à la durée de leur activité professionnelle. La preuve de leur identité et celle²⁰ de leur activité professionnelle suffisent.

Toutefois, les traités d'adhésion ont prévu une période transitoire afin de permettre aux Etats adhérents d'intégrer tous les mécanismes communautaires et de garantir de cette manière le bon fonctionnement du marché intérieur et la poursuite des politiques de l'Union européenne. Les Etats membres sont autorisés à appliquer durant ce laps de temps des mesures nationales ou résultant d'accords bilatéraux qui réglementent l'accès des ressortissants des nouveaux Etats adhérents à leur marché du travail.

Cette période transitoire a un champ d'application bien défini : elle concerne les ressortissants de la Bulgarie et de la Roumanie qui souhaitent séjourner en Belgique en tant que travailleurs salariés, non les autres travailleurs, tels que les indépendants ou les prestataires de services.

La période transitoire est mise en œuvre dans la réglementation relative à l'immigration par l'article 69 sexies, §§1 et 2, de l'arrêté royal du 8 octobre 1981 concernant l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers, tel que modifié par les arrêtés royaux du 25 avril 2004 et du 24 mai 2006, ainsi que par les circulaires du 30 avril 2004²¹ et du 20 décembre 2006²².

La réglementation relative à l'occupation des travailleurs a été adaptée afin que les ressortissants en période transitoire restent soumis à l'obligation d'obtenir un permis de travail B²³.

¹⁹ Les arrêtés royaux du 25 avril 2004 et du 20 décembre 2006 prévoient la suppression de la mention de ces Etats dans l'annexe 1, établissant la liste des pays soumis à l'obligation de visa, et leur inscription dans l'annexe 2, de l'arrêté royal du 8 octobre 1981.

²⁰ Par exemple, au moyen d'une attestation patronale ou d'un contrat de travail ou encore des documents requis pour l'exercice d'une profession libérale.

²¹ M.B. 17 mai 2004.

²² M.B. 28 décembre 2006.

²³ Le permis de travail B est limité à l'occupation du travailleur chez un seul employeur et a une durée de validité maximale de 12 mois. L'octroi à l'employeur d'une autorisation d'occupation entraîne automatiquement l'octroi au travailleur concerné du permis de travail B. Il appartient dès lors à l'employeur d'introduire la demande.

Dès l'entrée effective des nouveaux Etats membres à l'Union européenne, jusqu'à l'échéance de la période transitoire qui les concerne ²⁴, et sous réserve d'une prolongation éventuelle de celle-ci dans les conditions prévues par le Traité d'adhésion, le séjour en Belgique de leurs ressortissants en tant que travailleurs salariés reste donc subordonné à l'octroi préalable d'un permis B, conformément à la réglementation sur l'occupation des travailleurs, et à l'obtention d'une autorisation de séjour provisoire, conformément aux articles 9 et 13 de la loi du 15 décembre 1980.

Le droit au séjour des membres de la famille des ressortissants des nouveaux pays adhérents ne doit pas être confondu avec les restrictions appliquées à la libre circulation à des fins professionnelles. Il est d'application immédiate, y compris lorsque le ressortissant accompagné ou rejoint vient exercer ou exerce une activité salariée en Belgique.

Les « membres de la famille » sont ceux visés par l'article 40, § 3 de la loi du 15 décembre 1980, à savoir : le conjoint ; les descendants ou ceux de son conjoint, âgés de moins de 21 ans ou qui sont à leur charge ; les ascendants ou ceux de son conjoint qui sont à leur charge ; et, les conjoints desdits descendants et desdits ascendants.

Avis.

Avis visa de retour délivré pendant la période de vacances d'été aux étrangers qui reviennent en Belgique pour y suivre une procédure de regroupement familial entamée sur la base de l'article 10 ou 40 de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers.

Les postes diplomatiques et consulaires belges de Casablanca, Istanbul et Ankara, et Tunis reçoivent annuellement pour instruction de délivrer pendant la période de vacances d'été (du 1^{er} juillet au 30 septembre de l'année en cours), un visa de retour aux étrangers qui, après être entrés en Belgique, y ont demandé le séjour sur la base de l'article 10 ou de l'article 40 de la loi du 15 décembre 1980, sont retournés en vacances dans leur pays alors qu'une procédure de regroupement familial était toujours pendante en Belgique et souhaitent revenir dans le Royaume pour la poursuivre.

Ce visa est octroyé à certains membres de la famille de l'étranger rejoint, soit d'office par le poste diplomatique, soit moyennant la consultation préalable de l'Office des étrangers, selon la catégorie à laquelle appartient l'intéressé. Afin d'en bénéficier, l'étranger qui en effectue la demande doit nécessairement être en possession d'une attestation d'immatriculation en cours de validité qui lui aura été délivrée en Belgique lors de l'introduction de la demande de regroupement familial.

Dans tous les cas, ce visa est donné en vue d'un séjour de plus de trois mois et permet à son titulaire de transiter par les autres Etats Schengen afin de se rendre en Belgique, sans que la durée de transit puisse dépasser cinq jours.

²⁴ Voy. l'article 69, decies de l'arrêté royal du 8 octobre 1981 : 30 avril 2009 pour les dix premiers ; 31 décembre 2008 pour les deux suivants.

L'objet de ce visa de retour est de permettre à l'étranger de revenir en Belgique afin d'y poursuivre la procédure de regroupement familial entamée et de lui épargner ainsi de nouvelles démarches du fait de son retour dans son pays durant la période de vacances d'été. Celui qui ne l'obtient pas doit par contre introduire à nouveau une nouvelle demande d'établissement ou de séjour, selon le cas.

**ARTICLE 18 : DROIT A L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE LUCRATIVE
SUR LE TERRITOIRE DES AUTRES PARTIES**

ARTICLE 18§2

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent à simplifier les formalités en vigueur et à réduire ou supprimer les droits de chancellerie et autres taxes payables par les travailleurs étrangers ou par leurs employeurs ; »

Evolution depuis le dernier rapport

Voir Article 18§1.

<p>ARTICLE 18 : DROIT A L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE LUCRATIVE SUR LE TERRITOIRE DES AUTRES PARTIES</p>

ARTICLE 18§3

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent à assouplir, individuellement ou collectivement, les réglementations régissant l'emploi des travailleurs étrangers ; »

Evolution depuis le dernier rapport

Plus de renseignements concernant les réglementations régissant l'emploi des travailleurs étrangers figurent au chapitre 4 « Emploi et chômage des travailleurs étrangers » du rapport 2007 « L'immigration en Belgique. Effectifs, mouvements et marché du travail ». Ce rapport annuel est destiné à l'OCDE et répond à un questionnaire très détaillé sur la problématique des migrations en Belgique ».

Ce rapport « SOPEMI » est joint en annexe.

**ARTICLE 18 : DROIT A L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE LUCRATIVE
SUR LE TERRITOIRE DES AUTRES PARTIES**

ARTICLE 18§4

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie, les Parties reconnaissent le droit de sortie de leurs nationaux désireux d'exercer une activité lucrative sur le territoire des autres parties ; »

Evolution depuis le dernier rapport

Voir Article 18§1.

**ARTICLE 20 : DROIT A L'EGALITE DE CHANCES ET DE
TRAITEMENT EN MATIERE D'EMPLOI ET DE PROFESSION, SANS
DISCRIMINATION FONDEE SUR LE SEXE**

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe, les parties s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou en promouvoir l'application dans les domaines suivants :

- a) accès à l'emploi, protection contre le licenciement et réinsertion professionnelle ;*
- b) orientation et formation professionnelle, recyclage, réadaptation professionnelle ;*
- c) conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération ;*
- d) déroulement de la carrière, y compris la promotion ».*

Réglementation belge

Question A

La loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale (publiée au Moniteur belge du 19/6/1999) garantit ce principe dans les domaines suivants :

- l'accès à l'emploi et à une activité indépendante
- les possibilités de promotion
- les conditions de travail
- les régimes complémentaires de sécurité sociale.(voir article 2 de ladite loi)

Etant donné que les domaines tels que la réinsertion, l'orientation et la formation professionnelles ne relèvent pas de la compétence du niveau fédéral, ceux-ci n'entrent par conséquent pas dans le champ d'application de la loi et sont réglementés par les entités fédérées.

Les dispositions protectrices de la maternité font essentiellement l'objet du chapitre IV de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

On notera également que la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail régit certains aspects de la matière (suspension de l'exécution du contrat de travail et conditions de validité du licenciement).

Le chapitre IV de la loi du 16 mars 1971 susmentionnée s'applique aussi bien au secteur privé qu'au secteur public (travailleuses engagées sous statut ou sous contrat de travail).

Cette loi s'organise autour des thèmes suivants. Ceux-ci ont été expliqués dans la brochure éditée par notre SPF (« Devenir parent en travaillant »). On peut utilement se référer à cette brochure.

1. *La protection contre le licenciement (art.40)*

Voyez le point 1.2 de la brochure

2. *Les examens prénataux (art. 39bis)*

Voyez le point 2.1 de la brochure.

3. *Le congé de maternité (le repos d'accouchement – art 39)*

Voyez le point 2.2 de la brochure.

4. *Les travaux interdits (art. 41 à 44)*

Voyez le point 1.4 de la brochure.

Question B

La possibilité pour les travailleurs de faire valoir en justice les droits protégés par la loi du 7 mai 1999 est explicitement prévue par l'article 19, alinéa premier de ladite loi. Par ailleurs, les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs des secteurs public et privé ainsi que les organisations représentatives des travailleurs indépendants ont également le droit d'ester en justice dans le cadre des litiges relatifs à l'application de cette loi (en vertu de l'article 20).

Enfin, il faut signaler également la compétence d'assistance juridique aux victimes de discriminations fondées sur le sexe octroyée à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en cas de violation de la loi du 7 mai 1999. Pour rappel, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a en effet été créé au niveau fédéral par la loi du 16 décembre 2002²⁵. En tant qu'organisme public autonome, il est chargé de lutter contre les discriminations fondées sur le sexe et de promouvoir de l'égalité des femmes et des hommes, dont les missions légales peuvent se structurer autour des cinq objectifs stratégiques suivants :

- la mission d'assistance juridique aux victimes de discriminations fondées sur le sexe ;
- la mise en oeuvre du "gender mainstreaming" ;
- la recherche ;
- le soutien aux acteurs de terrain ;
- la préparation et l'application des décisions du Gouvernement et le suivi des politiques européennes et internationales sous la tutelle du Ministre de l'Égalité des chances.

En ce qui concerne les dispositions protectrices de la maternité, la travailleuse a toujours la possibilité de saisir les tribunaux du travail (au niveau civil) : protection contre le licenciement, indemnité de protection et de licenciement...

²⁵ Loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, M.B. 31 décembre 2002.

Dans la mesure où les dispositions du chapitre IV de la loi du 16 mars 1971 sur le travail sont sanctionnées pénalement, la travailleuse peut également déposer plainte auprès des différentes inspections compétentes ou auprès de l'auditorat du travail.

Question C

Toutes les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes au sens de la loi du 7 mai 1999, qui seraient notamment contenues dans les contrats de travail et les conventions collectives sont déclarées nulles. (article 18)

Il s'agit d'une nullité absolue car cette loi est d'ordre public.

Concernant les dispositions protectrices de la maternité, l'article 36 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prohibe un autre mode de dissolution qui serait lié à la maternité. Cette disposition déclare nulle toute clause résolutoire stipulée dans le contrat et qui porterait sur le fait que la travailleuse devienne mère.

Question D

Le travailleur bénéficie d'une protection contre le licenciement en cas d'introduction d'une plainte motivée ou d'intentement d'une action en justice.(article 23) En cas de licenciement discriminatoire, le travailleur a le droit de demander sa réintégration dans l'entreprise. En cas de refus de l'employeur, celui-ci est tenu de payer au travailleur, au choix de ce dernier, soit une indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération soit un montant représentant le préjudice réellement subi.

En vertu de l'article 21 de la loi du 7 mai 1999, la juridiction saisie d'un litige peut ordonner d'office de faire cesser la situation discriminatoire.

Les articles 25 à 30 de la loi du 7 mai 1999 prévoient des sanctions pénales sous forme d'amendes et d'un emprisonnement.

Concernant la maternité, si la travailleuse est licenciée sans raison ou pour un motif qui n'est pas étranger à son état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur est tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire brut, auxquelles s'ajoutent les autres indemnités qui sont dues en raison de la rupture de son contrat de travail

Question E

Pour prouver une discrimination fondée sur le sexe dans le cadre d'une procédure civile, l'article 19, par. 2 de la loi du 7 mai 1999 prévoit le mécanisme du partage de la charge de la preuve. Par conséquent, lorsqu'une victime établit des faits qui permettent de présumer

l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie adverse d'apporter la preuve de l'inexistence de la discrimination alléguée. Ce mécanisme n'est pas applicable aux procédures pénales.

La loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination²⁶ va préciser que l'invocation de données statistiques ou de tests de situation établis par constat d'huissier entraînent le renversement de la charge de la preuve. (voir article 19 , par. 3 et 4).

En cas de licenciement de la travailleuse enceinte ou venant d'accoucher, la charge de la preuve des motifs incombe à l'employeur. A la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

Question F

La loi du 7 mai 1999 interdit les discriminations directe et indirecte fondée sur le sexe. Toute différence de traitement basée sur la grossesse, l'accouchement ou la maternité est assimilée à une discrimination directe, qui ne peut être justifiée en aucune circonstance.

Cette législation précise par ailleurs que les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne constituent pas une discrimination mais sont une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes (article 4, alinéa 4).

Par ailleurs, le chapitre IV concernant la protection de la maternité de la loi du 16 mars 1971 sur le Travail (M.B. 30/3/1971) contient une série de dispositions réglementant notamment la durée du congé de maternité, l'interdiction du licenciement, l'interdiction du travail de nuit et du travail supplémentaire pour les travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes ainsi que les sanctions applicables en cas de non respect des dispositions de la loi.

Question G

En vertu de l'arrêté royal du 8 février 1979 fixant les cas dans lesquels il peut être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle (M.B. 16/02/1979), le sexe constitue une condition déterminante dans les cas suivants :

1. les emplois d'acteurs, chanteurs, danseurs et artistes appelés à jouer un rôle masculin ou féminin ;
2. les mannequins
3. les modèles pour les peintres, sculpteurs, photographes et instituts de beauté.
4. les emplois qui s'exercent en dehors de l'Union européenne où les lois et coutumes imposent qu'ils soient exercés par des personnes de sexe déterminé.

Question H

L'article 6 de la loi du 7 mai 1999 autorise expressément la prise de mesures visant à promouvoir l'égalité de chances et à remédier aux inégalités de fait entre hommes et femmes.

²⁶ Loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un centre pour l'Egalité des chances et la lutte contre le racisme (M.B. 17/3/2005).

L'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé, publié au M.B du 26/8/1987 précise la définition et le champ d'application des actions positives. Il encourage l'adoption de plans d'égalité des chances et d'un rapport annuel dans les entreprises.

Pour le secteur public, c'est l'arrêté royal du 27 février 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, publié au M.B du 8/3/1990 qui est l'instrument de référence.

Question I

Au 1er janvier 2004, la Belgique comptait 6.884.061 personnes en âge d'activité professionnelle dont 49,4% sont des femmes.

Les actifs représentent 4.519.316 personnes (1.973.640 femmes et 2.545.676 hommes)

Il existait 380.144 personnes sans emploi, dont 188.733 femmes.

Travail à temps partiel

En 2004, 652.554 femmes travaillaient à temps partiel pour 135.662 hommes. Le taux de travail à temps partiel a considérablement augmenté au fil des années pour tous les travailleurs. Les soins et l'éducation des enfants sont la principale raison invoquée par les femmes pour travailler à temps partiel. Le fait de ne pas trouver un emploi à temps plein est invoqué par 18, 8% des femmes et pour 25,5% des hommes.

Des informations complémentaires concernant la ségrégation verticale et horizontale, sont disponibles dans la Brochure de l'Institut « Femmes et Hommes en Belgique, statistiques et indicateurs de genre, édition 2006 », sur le site internet de l'IEFH <http://www.iefh.fgov.be/> (section « publications »)

Question J

Veillez trouver, ci-après, les principales initiatives visant à la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes dans l'emploi, dans lesquelles l'Institut a joué un rôle actif.

Le premier rapport annuel sur l'écart salarial 2006

A la demande du gouvernement belge, le SPF Emploi et affaires sociales et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ont collaboré ensemble en 2006 afin d'élaborer le premier rapport annuel sur l'écart salarial en Belgique. Celui-ci a été publié le 26 mars 2007. Grâce à cet outil, la Belgique dispose désormais d'un instrument d'analyse fiable sur la problématique de l'écart salarial dans le secteur de l'industrie et des services. Ce rapport forme le point de départ et le cadre de référence pour l'élaboration d'objectifs précis, la prise de mesures efficaces et l'évaluation de l'impact des décisions sur la persistance ou la résorption de ces inégalités.

Les causes de l'écart salarial sont multiples: depuis les stéréotypes dans le choix des études jusqu'aux obstacles rencontrés dans l'évolution de la carrière, en passant par un déséquilibre dans la répartition des tâches, qui freine également une réelle conciliation vie privée-vie

professionnelle. Résultat: en moyenne, 15% de différence entre la rémunération des femmes et celle des hommes.

Ce rapport annexé présente les chiffres officiels de la différence de rémunération entre les femmes et les hommes en Belgique. Il a été élaboré sur la base des indicateurs européens et l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires. Les experts de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale y font également la lumière sur les nombreuses données relatives à l'écart salarial et explique les différences parfois importantes de l'analyse de ces données. Il sera actualisé chaque année et permettra des comparaisons avec les autres Etats européens.

Le projet EVA

Dans le cadre de la programmation 2000-2006 du Fonds social européen, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) a mené le projet EVA dont les résultats ont été présentés au public en novembre 2006.

L'objectif du projet « EVA » était de déterminer un système d'évaluation « sexuellement neutre », afin d'établir une classification de fonctions objective et donc des rémunérations plus équitables.

Afin de sensibiliser les acteurs de terrain et les partenaires sociaux à ce système, un manuel d'utilisation du système de classification neutre, ainsi qu'un module de formation ont été réalisés dans le cadre du projet « EVA » : ils permettront à toutes et tous de mettre en oeuvre des classifications de fonction neutres en terme de genre.

Le Projet DIANE

L'Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes a poursuivi son partenariat dans le cadre de l'élaboration du projet DIANE (Développement et Intégration pour l'Arrivée des Nouvelles Entrepreneures) qui a pour objectif de valoriser les femmes indépendantes et les chefs d'entreprises et d'aider les candidates à la création d'entreprises afin de favoriser l'émergence de leurs projets d'activités. Ce projet s'inscrit dans le cadre de la programmation Equal du Fonds social européen. En 2006, le cofinancement de l'Institut a permis la réalisation d'une analyse pour mieux cerner la réalité des femmes entrepreneures et identifier les obstacles au développement de l'entrepreneuriat féminin. Les résultats de cette étude ont été présentés lors d'une conférence de presse tenue en octobre 2006.

Le site internet du projet a également été mis en ligne en 2006.

Brochure contenant des statistiques ventilées par sexe (édition 2006 – chiffres de 2004)

L'Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes publie, depuis 2006, une série de statistiques ventilées par sexe, en particulier dans le domaine de l'emploi. Cette brochure est actualisée chaque année.

Elle peut être consultée sur le site de l'IEFH, dans la section « publications » <http://www.iefh.fgov.be/>

Au niveau de la Région Bruxelles Capitale

1. Introduction

Les déclarations gouvernementales bruxelloises mettent l'accent depuis plusieurs années sur l'égalité et le processus est allé crescendo sous cette législature²⁷. Afin de favoriser l'implantation du mainstreaming de genre la Région s'est dotée de plusieurs mécanismes.

Le Ministère compte plusieurs services responsables de cette matière tant sur le plan interne qu'externe.

Le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale dispose d'une cellule chargée de promouvoir de multiples actions dans le domaine de la politique d'égalité des chances et de la diversité. La Cellule Egalité des Chances/Diversité fait partie de la Direction Ressources Humaines & Egalité des Chances du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale. Ses actions ont une portée sur l'ensemble du territoire de la Région ainsi qu'au sein même de l'administration régionale.

En application des recommandations issues du sommet de Pékin, la cellule vise à ancrer l'égalité entre les femmes et les hommes en dressant un état des lieux bruxellois des initiatives déjà entreprises ou encore à entreprendre.

La cellule assure un soutien financier aux associations bruxelloises qui développent des projets dans le domaine de l'égalité des chances et participe à des événements de sensibilisation en Région de Bruxelles-Capitale.

Elle dispose également d'une coordinatrice régionale chargée de lutter contre la violence faite aux femmes au niveau de la Région de Bruxelles-Capitale et ce dans le cadre du plan d'action national violence conjugale 2004-2007.

Enfin, au sein du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, la cellule réalise des actions de sensibilisation, d'information et de communication. Un plan de gestion de la diversité à l'égard du personnel a été mis en place afin de promouvoir le principe de non-discrimination, de diversité et d'égalité entre les hommes et les femmes.

2. La politique d'égalité des chances à l'interne (Ministère)

La Direction Ressources humaines et Egalité des chances dispose d'une cellule chargée de promouvoir l'égalité et la diversité au sein du ministère.

Le Gouvernement actuel a fait de la politique de diversité une de ses priorités.

La déclaration de politique régionale du Gouvernement (juillet 2004) précise : « ... la Région encouragera les entreprises et les organismes publics à établir des « plans de diversité » et à désigner des managers « de diversité » pour que le lieu de travail soit le reflet de la société bruxelloise. Les pouvoirs publics montreront l'exemple».

Le Plan pour l'emploi des bruxellois, adopté récemment accorde également de l'importance à cet aspect.

²⁷ Déclaration gouvernementale de 2004 : « La Région veillera à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes à travers l'ensemble de ses politiques. Pour ce faire, elle mettra en place des enquêtes et études statistiques selon le genre dans toutes ses compétences régionales. Elle désignera, par service public, un(e) responsable de l'égalité et sera attentive dans toutes les instances, à un équilibre de la représentation entre hommes et femmes.

Le gouvernement s'engage également à faire, devant le Parlement, un rapport annuel de la politique d'égalité des chances entre hommes et femmes. »

Le Gouvernement bruxellois s'inscrit dans la lignée d'une politique promue au niveau européen. Cette préoccupation se traduit d'ailleurs dans l'ensemble des politiques occidentales, centrées depuis longtemps sur l'égalité entre hommes et femmes et plus récemment sur la multiculturalité et les personnes handicapées. Ainsi la diversité tend à englober les différentes catégories qui font l'objet de discriminations.

Un personnel diversifié constitue une grande richesse, source de créativité et d'innovation. Une gestion du personnel tenant compte de la diversité permet une compétence accrue et une meilleure compréhension des attentes de la société.

La diversité au sein du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale a plusieurs objectifs :

- Mieux refléter la composition de la société afin de pouvoir mieux servir la totalité de la population
- Donner l'exemple en matière de justice sociale et de lutte contre la discrimination et l'inégalité
- Offrir au personnel un environnement de travail où chacun se sent valorisé, les actions étant orientées sur une politique "intégrée, qualitative et durable"

L'objectif collectif 2005 concernant le plan de gestion de la diversité comportait deux volets :

- la réalisation d'une charte de la diversité
- la réalisation d'une étude sur l'état de la question au sein du MRBC

La mise sur pied du réseau diversité a permis de trouver un levier pour élaborer une stratégie de changement

(vision, concrétisation, déclaration d'intention) en rédigeant une charte de la diversité de manière participative.

Pour ce faire, ont été désignés un manager de la diversité pour le MRBC, en l'occurrence, N. Sougné, Directrice des Ressources humaines et Egalité des Chances ainsi que des correspondants de diversité issus de chaque administration.

La réalisation d'une étude visait à fournir un premier diagnostic, notamment sur la base de statistiques établies par volet et la détection de lacunes. Etant donné le champ d'action assez large résultant de la notion de diversité, il a été décidé dans un premier temps, de se fixer prioritairement sur trois groupes-cibles : les personnes handicapées, les hommes et femmes, les personnes étrangères ou d'origine étrangère.

Trois grands moyens d'investigation ont dû être envisagés : une enquête auprès des membres du personnel,

des entretiens avec des personnes ressources (GRH, Bien-Etre, personnes de confiance, délégués syndicaux, correspondants diversité...) et des réunions avec des représentants des groupes-cibles : « hommes/femmes » et « personnes handicapées ».

Le ministère dispose, dès lors, d'une charte de la diversité. Il mène des actions d'information, de sensibilisation et de formation sur cette thématique à l'égard de son personnel.

Voici deux exemples concrets d'actions menées visant à permettre aux hommes et aux femmes de concilier vie privée et vie professionnelle :

Les possibilités de l'horaire variable s'appliquent à tous et différentes formules de congé ou d'aménagement du temps de travail sont offertes aux hommes et aux femmes pour leur permettre de concilier la vie professionnelle et privée.

Depuis le 1 juillet 2002 les agents masculins bénéficient du congé de paternité d'une durée de 14 jours à l'occasion de l'accouchement de leur épouse. Une brochure à l'intention des fonctionnaires du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale a été réalisée et diffusée, faisant la promotion du droit à un congé de paternité d'une durée de 14 jours. De la sorte, une attention particulière est portée à la conciliation du travail et de la vie de famille auprès d'un groupe-cible qui est peu visé dans le cadre de cette problématique. L'on constate que ce sont principalement les femmes qui font appel à des mesures telles que le travail à temps partiel ou à 4/5 temps.

Une autre initiative prise pour permettre aux agents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles est l'instauration d'une crèche. Sur proposition du Secrétaire d'Etat à la fonction publique, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a marqué son accord en date du 22 avril 2004 sur la création d'une crèche de proximité pour les enfants du personnel du ministère. La crèche accueille 35 enfants de zéro à trois ans et certaines places (maximum 7 places) sont

réservées à des enfants du quartier. Elle a ouvert ses portes au mois d'octobre 2004 dans les tout nouveaux locaux du site de Tour et Taxis, entre le CCN et le City Center. Pour répondre au concept de crèche de proximité, la crèche est gérée par une ASBL extérieure au ministère, l'ASBL " Rire et Grandir" et un comité d'accompagnement, composé de trois personnes du ministère désignées par le Secrétaire Général, servira de lien entre cette nouvelle structure et l'administration.

3. Politique d'égalité des chances vers l'externe (Région)

Une ordonnance relative à l'élaboration par le Gouvernement d'un rapport annuel d'évaluation de la politique gouvernementale d'égalité entre les femmes et les hommes, a été adoptée le 20 avril 2006²⁸. L'ordonnance prévoit le dépôt annuellement par le gouvernement bruxellois d'un compte rendu du suivi des objectifs de Pékin dans ses politiques (objectifs stratégiques, moyens financiers, évaluation etc...). Ce rapport, également appelé "rapport Pékin", doit contenir les contributions de différents ministres qui, pour chaque compétence, signalent les actions/initiatives menées qui contribuent à la réalisation des objectifs stratégiques définis par la Plate-forme d'action de Pékin. Le premier rapport est actuellement en cours et sera déposé au parlement régional.

Le premier rapport Pékin rassemble des informations sur des actions en matière d'égalité des chances pour les différents domaines de compétences régionales. Dans ce contexte, il est important de mentionner les contributions des différents ministres qui ont un lien avec le domaine d'action "Femmes et économie":

1. Contribution de la Secrétaire d'Etat B.GROUWELS, chargée de l'Egalité des Chances au premier rapport Pékin du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale – domaine d'action : « Les femmes et l'économie » :

Contexte

Afin de brosser un tableau de la situation des femmes sur le marché du travail en Région de Bruxelles-Capitale, il a été fait usage des conclusions de l'étude 'Situation des femmes sur le marché du travail en Région de Bruxelles-Capitale', qui a été effectuée par l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications:

“Relevons, comme élément spécifique du marché de l'emploi bruxellois, le faible taux d'emploi des femmes faiblement qualifiées. Seulement un quart d'entre elles sont occupées, contre 43,5% des hommes faiblement qualifiés et 75,5% des femmes hautement qualifiées. Ces dernières connaissent toutefois un taux d'emploi inférieur à celui de leurs homologues masculins (83,7%).

Les femmes de nationalité non européenne sont sous-représentées sur le marché du travail. Une femme peu qualifiée sur cinq de nationalité non européenne participe au marché du travail, contre deux femmes peu qualifiées sur cinq de nationalité belge. Le taux d'activité des femmes hautement qualifiées s'élève à respectivement 56% et 83%.”²⁹

²⁸ M.B. du 9 mai 2006.

²⁹ Communiqué de presse 'Situation des femmes sur le marché du travail en Région de Bruxelles-Capitale' (2004) de l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications, p1-2

“Si 47% des salariés bruxellois sont des femmes, celles-ci ne représentent plus que 29% des indépendants à titre principal en Région bruxelloise. Parmi les indépendants à titre complémentaire, leur part relative est un peu plus élevée (34%). Parmi les trois grands secteurs d'activité où l'on retrouve un nombre important d'indépendants en Région bruxelloise (le commerce, les professions libérales et l'industrie), seul celui des professions libérales compte relativement plus de femmes que la moyenne (40%). On retrouve des proportions variables de femmes selon les professions libérales : 62% des paramédicaux, 61% des pharmaciens, 47% des traducteurs, 45% des avocats, 40% des médecins,…”³⁰

Actions menées

Le 8 novembre 2006, un colloque a été organisé par la Chambre du Commerce et de l'Industrie de Bruxelles, le Tribunal du Travail et le Ministre compétent pour l'emploi, concernant la diversité dans les entreprises et l'égalité des chances pour les employeurs bruxellois et syndicats.

En outre, la Secrétaire d'Etat à l'Egalité des Chances a octroyé des subsides pour les projets suivants dans ce cadre:

- Colloque "Construire un accès à la profession pour la femme d'origine étrangère en région bruxelloise" (MEDES)
- Colloque "Marché du travail et genre dans les pays du Maghreb" (Dulbea ULB)
- Projet "Strijk- en naaiatelier voor vrouwen" (Cosmos)

2. Contribution du ministre B. Cerexhe, chargé de l'emploi et l'économie, au premier rapport Pékin du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale – domaine d'action : « Les femmes et l'économie »

Le texte n'est pas repris ici étant donné qu'il ne s'agit pas d'actions menées par la cellule égalité des chances de la DRHEC. Cependant le texte peut être fourni sur demande.

4. Autre source d'information:

Cinquième rapport relatif à l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes – CEDAW (2002-2006) – Contribution de la Région de Bruxelles-Capitale concernant article 11 (p 65-66):

« Plusieurs initiatives ont été adoptées au niveau bruxellois pour contrer la participation insuffisante des femmes au marché de l'emploi et les discriminations qui les y frappent. Il s'agit généralement d'instruments non contraignants et dans le cas de

la diversité, d'outils dans lesquels la situation des femmes est analysée comme groupe spécifique plutôt que dans un cadre transversal.

³⁰ Communiqué de presse 'Situation des femmes sur le marché du travail en Région de Bruxelles-Capitale' (2004) de l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications, p2.

Le rapport sur les droits fondamentaux 2005 met en exergue la participation insuffisante des femmes au marché de l'emploi et les discriminations qui les y frappent ³¹: Au sein de l'ORBEM, un guichet d'information sur la discrimination à l'embauche a été mis en place. Il s'adresse aux employeurs comme aux chercheurs d'emplois. Dans le cas où ces derniers ont été victimes d'une discrimination lors d'un recrutement, ils peuvent demander un soutien pour analyser la situation de discrimination et éventuellement engager des poursuites.³²

Une proposition de résolution relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion ainsi qu'à l'accès à une profession indépendante sur le marché du travail en Région bruxelloise a été adoptée³³. Elle prône une série de mesures pour améliorer la situation notamment en matière d'information, de prise en compte des discriminations qui frappent spécifiquement les femmes migrantes, etc...

Dans le cadre du Pacte Social pour l'Emploi des Bruxellois, les partenaires sociaux se sont engagés à promouvoir l'emploi des bruxellois en luttant contre toute forme de discrimination, notamment en favorisant l'égalité des chances entre hommes et femmes. C'est dans ce cadre que le Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC) a chargé l'Observatoire Bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications d'examiner la situation des femmes sur le marché de l'emploi bruxellois. Une première étude a esquissé les grands traits de la condition féminine sur le marché du travail à Bruxelles. Une analyse de la participation des femmes et des hommes à des mesures relatives à l'emploi, la formation professionnelle ainsi qu'à des mesures d'accompagnement des demandeurs d'emploi a été traitée dans la deuxième publication. Les résultats de ces deux études vont permettre au CESRBC de mettre sur pied un plan d'action destiné à encourager l'égalité des chances entre les sexes.

En décembre 2005 une charte pour la diversité au sein de l'entreprise a été proposée par le ministre bruxellois de l'emploi. L'ORBEM aide les entreprises à respecter cette charte via l'aide de consultants de la diversité.»

³¹ Réseau U.E. d'experts indépendants en matière de droits fondamentaux ; Rapport sur la situation des droits fondamentaux en Belgique en 2005, présenté par Olivier De Schutter, CFR-CDFRepBEL2005 ; <http://:criidho.cpd.r.ucl.ac.be>

³² Pour plus d'information, voir la contribution de la Région de Bruxelles-Capitale à l'article 2 de la convention.

³³ Doc.A-179/1-04/05.

Question K

La loi du 7 mai 1999 n'est pas applicable aux régimes légaux de sécurité sociale (en vertu de l'article 2, alinéa 2).

Des dispositions luttant contre la discrimination fondée sur le sexe existent dans les législations spécifiques relatives à chaque branche de sécurité sociale.

En ce qui concerne la sécurité sociale, il n'existe aucune discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne les conditions d'octroi des prestations belges de sécurité sociale.

Il convient toutefois de signaler que dans le secteur privé (salariés et indépendants), l'âge normal d'octroi d'une pension de retraite est actuellement de 64 ans pour les femmes et de 65 ans pour les hommes. Une pension anticipée peut toutefois être obtenue pour tous à partir de 60 ans, à condition de pouvoir prouver 35 ans de carrière.

Cependant, une égalisation progressive de l'âge de la retraite à 65 ans pour les hommes et les femmes est en cours depuis le 1^{er} juillet 1997 et s'achèvera le 1^{er} janvier 2009 (A.R. du 23 décembre 1996, articles 2 et 3 ; M.B. 17 janvier 1997).

Parallèlement, la pension de retraite est calculée à raison de 1/44^{ième} pour une femme ou 1/45^{ième} pour un homme par année civile d'occupation ; la pension complète requiert donc actuellement 44 ou 45 années de carrière. A partir du 1^{er} janvier 2009 la pension complète nécessitera 45 années de carrière aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

**ARTICLE 25 : DROIT DES TRAVAILLEURS A LA PROTECTION DE
LEURS CREANCES EN CAS D'INSOLVABILITE DE LEUR
EMPLOYEUR**

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur, les Parties s'engagent à prévoir que les créances des travailleurs résultant de contrats de travail ou de relations d'emploi soient garanties par une institution de garantie ou par toute autre forme effective de protection. »

Evolution depuis le dernier rapport

La loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures qui contient les nouvelles dispositions en matière de fermeture d'entreprises (en ce compris les missions de garantie du Fonds de fermeture d'entreprises) est en vigueur le 1^{er} avril 2007. Vu la période de référence pour le rapport (jusqu'au 31 décembre 2006), cette nouvelle réglementation n'est pas exposée ici.

Bien que cela ne concerne pas à première vue ledit article 25, signalons la seule modification apportée à l'ancienne législation qui était encore d'application durant la période de référence.

La loi du 3 juillet 2005 (M.B. du 19 juillet 2005) portant des dispositions diverse relatives à la concertation sociale a étendu l'obligation de payer l'indemnité de fermeture par la loi du 28 juin 1966 ³⁴ pour les entreprises qui occupaient en moyenne au cours de la dernière année civile entre 10 et 19 travailleurs, pour autant qu'elle aient été déclarées en faillite préalablement à la date de la fermeture.

En d'autres mots, les travailleurs des entreprises qui occupaient en moyenne au cours de la dernière année civile écoulee entre 10 et 19 travailleurs et qui sont victimes d'une fermeture de leur entreprise consécutive à une faillite ont dorénavant droit à l'indemnité de fermeture.

Cette indemnité de fermeture est accordée dans les mêmes conditions que celles qui sont applicables pour les travailleurs des entreprises qui occupaient en moyenne au cours de la dernière année civile au moins 20 travailleurs.

Lorsque l'employeur reste en défaut de payer l'indemnité de fermeture, le Fonds des fermetures des entreprises (institution de garantie belge) peut être appelé en garantie.

³⁴ Loi du 28 juin relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

Charte sociale européenne révisée.
Deuxième rapport belge- Cycle de contrôle XIX-1
Liste des annexes.

Article 1§1

Note « Plus de cohésion sociale en Région wallonne »

Article 1§2 :

Arrêté royal du 18 avril 2005 modifiant l'arrêté royal du 29 juin 1973 portant statut pécuniaire du personnel des services publics fédéraux.

Arrêté royal du 25 avril 2005 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics.

La loi du 15 mai 2006 portant diverses dispositions en matière de transport.

Article 10§1.

Taux d'emploi et de chômage de la population non étudiante de 15 à 29 ans.
Source : Rapport Conseil supérieur de l'emploi 2007, page 149 et suivantes

Comment les jeunes belges s'insèrent-ils dans l'emploi ?

Source : OCDE, Des emplois pour les jeunes - Belgique 2007. Page 38 et suivantes.

Article 10§3 :

Rapport de Forem Formation sur les chiffres de production (année 2005)

Rapport de Forem Formation sur les chiffres de production (année 2006)

Note- approuvé par le Bureau exécutif de Forem Formation- sur la participation du public ciblé par le PAC aux formations qualifiantes organisées par le Forem Formation

Note « l'offre de formation de Forem Formation : les principales évolutions qualitatives en 2006 ».

Article 18§1

Rapport 2007 « L'immigration en Belgique. Effectifs, mouvements et marché du travail ».

Article 20

Brochure « Clés pour devenir parent tout en travaillant ».