



European
Social
Charter

Charte
Sociale
Européenne



COUNCIL
OF EUROPE

CONSEIL
DE L'EUROPE

10/02/2012

RAP/RCha/BE/VI(2012)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

6^e rapport national sur l'application de
la Charte sociale européenne

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE LA BELGIQUE

(Articles 1, 9, 10, 15, 18, 20 et 25
pour la période 01/01/2007 – 31/12/2010)

Rapport enregistré au Secrétariat le 9 février 2012

CYCLE 2012

6^{ième} Rapport national sur l'application de la

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE (révisée)

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE LA BELGIQUE

Groupe 1 : Emploi, formation et égalité des chances

Articles 1, 9, 10, 15, 18, 20 et 25

Période : 2007 – 2010

Table de matières	2-4
Article 1 – Droit au travail	5-71
<i>Paragraphe 1 – Politique de plein emploi</i>	5
1. Evolution depuis le dernier rapport	5
1.1. Au niveau fédéral	5
1.2. Au niveau des régions	27
1.2.1. Communauté flamande	27
2. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux	50
2.1. Au niveau fédéral	50
2.2. Au niveau des régions	50
2.2.1. En Communauté flamande	50
2.2.2. En Région Wallonne	53
2.2.3. En Région Bruxelloise	53
<i>Paragraphe 2 – Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)</i>	55
1. Evolution règlementaires	55
2. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux	55
2.1. Renseignements complémentaires fournis par le Centre pour l’Egalité des Chances et la Lutte contre le racisme	56
2.2. Autres questions	61
<i>Paragraphe 3 – Services gratuits de placement</i>	64
1. Evolution depuis le dernier rapport	64
1.1. Au niveau des régions	64
1.1.1. En Communauté flamande	64
1.1.2. En Région Wallonne	69
1.1.3. En Région Bruxelloise	71
Article 9 – Droit à l’orientation professionnelle	72-97
<i>Orientation professionnelle dans le système éducatif</i>	72
1. Evolution depuis le dernier rapport	72
1.1. Au niveau des régions	72
1.1.1. En Communauté française	72
<i>Orientation professionnelle sur le marché du travail</i>	72
1. Evolution depuis le dernier rapport	72
1.1. Au niveau des régions	72
1.1.1. En Communauté flamande	72
1.1.2. En Région Wallonne	91
1.1.3. En Région Bruxelloise	94

Article 10 – Droit à formation professionnelle	98-112
<i>Paragraphe 1 – Promotion de la formation technique et professionnelle et octroi de moyens d'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire</i>	98
1. Evolution depuis le dernier rapport	98
1.1. Au niveau des régions	98
1.1.1. En Communauté française	98
<i>Paragraphe 2 – Promotion à l'apprentissage</i>	99
1. Evolution depuis le dernier rapport	99
1.1. Au niveau des régions	99
1.1.1. En Région Wallonne	99
1.1.2. En Communauté germanophone	100
<i>Paragraphe 3 – Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes</i>	101
1. Evolution depuis le dernier rapport	101
1.1. Au niveau des régions	101
1.1.1. En Communauté flamande	101
<i>Paragraphe 4 – Chômeurs de longue durée</i>	105
1. Evolution depuis le dernier rapport	105
1.1. Au niveau des régions	105
1.1.1. En Communauté flamande	105
1.1.2. En Région Wallonne	107
<i>Paragraphe 5 – Moyens</i>	111
1. Evolution depuis le dernier rapport	111
Article 15 – Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration et à la participation à la vie de la communauté	113-151
<i>Paragraphe 1 – Formation professionnelle des personnes handicapées</i>	113
1. Evolution depuis le dernier rapport	113
1.1. Au niveau des régions	113
1.1.1. En Communauté flamande	113
2. Réponses aux questions du Comité européen	119
2.1.1. En Région Wallonne	119
2.1.2. En Communauté germanophone	123
<i>Paragraphe 2 – Emploi des personnes handicapées</i>	128
1. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux	128
1.1. Au niveau national	128
1.2. Au niveau des régions	128
1.2.1. En Région Wallonne	128
1.2.2. En Communauté germanophone	137

1.2.3. En Région Bruxelloise	140
Paragraphe 3 – Intégration et participation des personnes handicapées à la vie sociale	141
1. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux	141
1.1. Au niveau des régions	141
1.1.1. En Communauté flamande	141
1.1.2. En Région Wallonne	143
1.1.3. En Communauté germanophone	147
1.1.4. En Région Bruxelloise	150
Article 18 – Droit à l’exercice d’une activité lucrative sur le territoire des autres Parties	152-156
Paragraphe 1 – Application des réglementations existants dans un esprit libéral	152
1. Evolution depuis le dernier rapport	152
2. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux	152
Paragraphe 2 – Simplification des formalités et réduction des droits et taxes	154
1. Evolution depuis le dernier rapport	154
2. Réponses aux questions du Comité européen des droits sociaux	154
Paragraphe 3 – Assouplissement des réglementations	155
1. Evolution depuis le dernier rapport	155
2. Réponses aux questions du Comité européen des droits sociaux	155
Paragraphe 4 – Droit de sortie nationaux	156
1. Evolution depuis le dernier rapport	156
2. Réponses aux questions du Comité européen des droits sociaux	156
Article 20 – Droit à l’égalité des chances et de traitement en matière d’emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe	157-166
1. Evolution depuis le dernier rapport	157
1.1. Au niveau fédéral	157
1.2. Au niveau des régions	159
1.2.1. En Communauté flamande	159
1.2.2. En Région Wallonne	160
1.2.3. En Région Bruxelloise	165
2. Réponses aux questions du Comité des Droits sociaux	166
Article 25 – Droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d’insolvabilité de leur employeur	167-169
1. Evolution depuis le dernier rapport	167
2. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux	167

Article 1 – Droit au travail

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties contractantes s'engagent :

1. 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 ;
2. à protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris ;
3. à établir ou à maintenir des services gratuits de l'emploi pour tous les travailleurs ;
4. à assurer ou à favoriser une orientation, une formation et une réadaptation professionnelles appropriées.

Paragraphe 1 – Politique de plein emploi

1. Evolution depuis le dernier rapport
- 1.1. Au niveau fédéral

Pendant la période 2007-2010, la Belgique a honoré ses obligations en matière de politique européenne de l'emploi. Sous la stratégie renouvelée de Lisbonne, les Etats membres fixaient tous les trois ans, leurs priorités politiques dans un programme. Un premier programme de cet ordre, couvrant la période 2005-2008, était élaboré en octobre 2005. Dans le courant des deuxième et troisième années du cycle (2006 et 2007), la Belgique a élaboré des rapports d'avancement décrivant les progrès engrangés dans la réalisation des priorités et la manière dont ces priorités ont, éventuellement, évolué. En octobre 2008, un nouveau programme a été présenté pour la période 2008-2010. En 2009 un rapport d'avancement a été établi.

Tous ces documents peuvent être consultés à l'adresse suivante : <http://www.be2010.eu/index.php?lang=fr&IS=91>

Comme le Bureau Fédéral du Plan le souligne sur son site : « Le PNR ne constitue évidemment pas un programme isolé. En effet, les autorités fédérales et régionales déterminent elles-mêmes leur programme de gouvernement pour une législature et peuvent y apporter des adaptations sur une base régulière ou si nécessaire. Le PNR est toutefois spécifique dans ce sens que les priorités et les mesures des différents gouvernements sont rassemblées et présentées selon un schéma harmonisé établi par l'Union européenne. Cette méthode de travail facilite également l'échange d'informations entre les Régions, les autorités fédérales et l'Union européenne. »

Renseignements complémentaires

I. Mesures pour les groupes cibles.

1. Réductions des cotisations sociales
- 1.1 Pour les jeunes

La réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" consiste en trois réductions distinctes :

1. la réduction de cotisations pour les très jeunes travailleurs qui sont occupés avant le 1er janvier de l'année de leur 19ème anniversaire et qui ne sont pas encore assujettis à toutes les branches de la sécurité sociale ;
2. la réduction de cotisations pour les jeunes de 19 à 26 ans en convention de premier emploi moins qualifiés ou très peu qualifiés;
3. la réduction de cotisations pour les jeunes de plus de 18 à moins de 30 ans ayant un bas salaire.

A l'exception de la réduction de cotisations pour les jeunes ayant un bas salaire, aussi bien les employeurs du secteur privé que ceux du secteur public entrent en ligne de compte pour les réductions mentionnées ci-dessus. Afin de pouvoir bénéficier d'une réduction « jeunes travailleurs » de quel que type que se soit au cours d'un trimestre précis, les employeurs qui sont soumis à l'obligation d'engager des jeunes doivent satisfaire à

cette obligation au cours de ce trimestre. Cette obligation implique que les entreprises d'au moins 50 travailleurs doivent occuper au moins 3 % de jeunes travailleurs (-26 ans). Pour les pouvoirs publics et les organisations du secteur non marchand, la norme est fixée à 1,5%. L'Etat fédéral et les établissements publics qui en dépendent doivent également engager 3% de jeunes. Aucun pourcentage minimum d'occupation de jeunes n'est imposé aux petites entreprises et à celles qui ont obtenu une dispense sectorielle. Afin de déterminer si une entreprise occupe au moins 50 travailleurs, les effectifs sont recensés le 30 juin de l'année précédente. Le nombre de jeunes à engager pour atteindre la norme est fixé en fonction de la moyenne des équivalents temps plein au cours du deuxième trimestre de l'année précédente. Les allochtones et les personnes handicapées comptent double pour ce calcul.

La réduction de cotisations pour les très jeunes travailleurs (occupés avant le 1er janvier de l'année de leur 19ème anniversaire) est octroyée sans autres conditions jusqu'au dernier trimestre y compris de l'année au cours laquelle le jeune atteint l'âge de 18 ans. Le montant de la réduction s'élève à 1.000 EUR par trimestre. Pendant les années 2010 et 2011, dans le cadre des mesures anti-crise, une réduction totale des cotisations patronales de base s'applique.

Pour ouvrir le droit à la réduction de cotisations pour les jeunes moins qualifiés ou très peu qualifiés, les conditions suivantes doivent être remplies :

- le jeune est occupé après le 31 décembre de l'année de son 18ème anniversaire et il a moins de 26 ans ;
 - le jeune est moins qualifié ou très peu qualifié :
 - o un jeune moins qualifié n'a pas obtenu de diplôme de l'enseignement secondaire;
 - o un jeune très peu qualifié a, au plus, un certificat de 2ème cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement secondaire professionnel ou technique à temps partiel;
- son occupation doit se faire dans les liens d'une convention de premier emploi.

La réduction est octroyée aussi longtemps que le jeune est occupé sous convention de premier emploi. Cela signifie jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans ou jusqu'à la fin de son occupation auprès de l'employeur concerné si cette fin est antérieure à la date précitée.

Pour les moins qualifiés, le montant de la réduction s'élève à 1.000 EUR par trimestre pour le trimestre de l'engagement et les 7 trimestres suivants. Pour les très peu qualifiés, les moins qualifiés handicapés ou les moins qualifiés d'origine étrangère, le montant de la réduction est égal à 1.000 EUR par trimestre pour le trimestre de l'engagement et les 15 trimestres suivants. A l'issue de cette période de réduction de 1.000 EUR par trimestre, on passe pour les deux groupes à une période de réduction de 400 EUR par trimestre et ce pour tous les trimestres aussi longtemps que l'occupation a la qualité de convention de premier emploi.

La réduction de cotisations pour les jeunes travailleurs ayant un bas salaire ne s'applique pas aux employeurs du secteur non marchand et du secteur public.

Le jeune doit être entièrement assujéti à la sécurité sociale, ce qui signifie que l'occupation se situe après le 31 décembre de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 18 ans. En outre, le jeune ne peut avoir atteint l'âge de 30 ans. Enfin le salaire trimestriel de référence du jeune ne peut dépasser la limite « bas salaires » (6.030 EUR).

La réduction est accordée au plus tôt à partir du premier trimestre de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans et, au plus tard, jusque et y compris le trimestre précédant le trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 30 ans. Il va de soi que la réduction n'est plus accordée dès que le salaire du jeune dépasse la limite « bas salaires ». La réduction des cotisations varie en fonction de l'âge du jeune et se calcule selon la formule suivante : $(30 - \text{âge}) \times 300 \text{ EUR} / 10$; le résultat de ce calcul est plafonné à 300 EUR.

1.2. Pour les travailleurs âgés

Tous les employeurs occupant des travailleurs soumis à l'ensemble des régimes de sécurité sociale entrent en ligne de compte pour cette réduction.

Pour ouvrir le droit à la réduction, le travailleur doit :

- être assujetti à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale;
- être âgé d'au moins 50/57 ans le dernier jour du trimestre pour lequel la réduction est demandée;
- ne pas ouvrir le droit à la réduction Maribel social (secteur non marchand) et ne pas être occupé par une entreprise de travail adapté.

La réduction groupe-cible travailleurs âgés diffère selon que le salaire trimestriel de référence du travailleur concerné est inférieur à 12.000 EUR ou au moins égal à 12.000 EUR.

A condition que le dernier jour du trimestre ils aient au moins 50 ans, les travailleurs avec un salaire trimestriel de référence inférieur à 12.000 EUR ouvrent le droit à une réduction des cotisations dont le montant augmente en fonction de leur âge. La réduction se calcule de la façon suivante : $[(\text{âge} - 49) \times 50 \text{ EUR}]$

A partir de 57 ans, la réduction est cumulée avec la réduction forfaitaire de 400 EUR, ce qui implique que la formule est adaptée de la façon suivante : $400 \text{ EUR} + [(\text{âge} - 57) \times 50 \text{ EUR}]$

Les travailleurs avec un salaire trimestriel de référence égal ou supérieur à 12.000 EUR donnent droit à une réduction des cotisations de 400 EUR par trimestre à condition qu'ils aient au moins 57 ans le dernier jour du trimestre.

1.3 Travailleurs licenciés lors d'une restructuration

Dans le cadre des mesures d'appui des travailleurs licenciés lors d'une restructuration, une réduction « groupe-cible » a été créée qui prévoit l'octroi d'une réduction des cotisations à l'employeur qui engage un travailleur qui a été licencié par une entreprise en restructuration et s'est inscrit à une cellule de mise à l'emploi. Tout employeur peut bénéficier de cette réduction à l'exception de l'entreprise concernée par la restructuration ou d'une entreprise qui appartient au même groupe que l'entreprise en restructuration.

Le travailleur ouvre le droit à la réduction des cotisations patronales à condition que son salaire trimestriel de référence ne dépasse pas les limites suivantes :

- s'il a moins de 30 ans au moment de l'entrée en service : 6.030 EUR;
- s'il a au moins 30 ans au moment de l'entrée en service : 12.000 EUR.

Si le travailleur a moins de 45 ans le jour de son entrée en service, la réduction s'élève à 1.000 EUR pendant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants. Si le travailleur a au moins 45 ans le jour de son entrée en service, les cotisations patronales sont réduites de 1.000 EUR pendant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants et ensuite de 400 EUR pendant 16 trimestres.

1.4 Tuteurs

Un employeur peut bénéficier d'une réduction groupe-cible « tuteurs » pour certains travailleurs qui assurent le suivi de stages ou assument des responsabilités pour des formations dans le cadre d'une formation professionnelle. Par « suivi de stages » et "responsabilité pour des formations", on entend l'accompagnement pendant au minimum 400 heures par année de 5 personnes au maximum.

Tant les employeurs du secteur public que les employeurs du secteur privé peuvent bénéficier de cette réduction groupe-cible lorsqu'ils ont pris un engagement pour organiser des stages ou des formations dans le cadre de formations professionnelles. L'employeur conclut une convention avec:

- le service régional de l'emploi et de la formation professionnelle compétent lorsqu'il s'agit de jeunes demandeurs d'emploi ;
- un établissement ou opérateur d'enseignement ou de formation lorsqu'il s'agit de la formation d'enseignants ou de jeunes autres que les jeunes demandeurs d'emploi mentionnés ci-dessus.

Dans son engagement, l'employeur indique le nombre de jeunes et d'enseignants auxquels il offre la possibilité de suivre un stage ou une formation, le nombre d'heures et d'éventuels détails supplémentaires relatifs à l'encadrement pédagogique et la répartition dans le temps des stages et des formations.

Pour pouvoir être reconnu comme tuteur, le travailleur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans dans la profession concernée et être détenteur d'une attestation de réussite « tuteur » délivrée par un établissement d'enseignement ou de formation institué ou agréé par la Communauté compétente.

L'employeur bénéficie d'une réduction de 400 EUR par trimestre pendant l'exécution de la convention (quatre trimestres au maximum).

1.5 Réglementation relative aux mesures de réduction des cotisations sociales

- Loi-programme du 24 décembre 2002 (I) (M.B. du 31 décembre 2002), modifiée par les lois du 1er avril 2003 (M.B. du 16 mai 2003), du 8 avril 2003 (M.B. 17 avril 2003), du 22 décembre 2003 (M.B. du 31 décembre 2003), du 9 juillet 2004 (M.B. du 15 juillet 2004), du 27 décembre 2004 (M.B. du 31 décembre 2004), du 11 juillet 2005 (M.B. du 12 juillet 2005), du 23 décembre 2005 (M.B. du 30 décembre 2005), du 20 juillet 2006 (M.B. du 28 juillet 2006), du 27 décembre 2006 (M.B. du 28 décembre 2006), du 27 avril 2007 (M.B. du 8 mai 2007), du 22 décembre 2008 (M.B. du 29 décembre 2008), du 27 mars 2009 (M.B. du 7 avril 2009), du 19 juin 2009 (M.B. du 25 juin 2009), du 23 décembre 2009 (M.B. du 30 décembre 2009) et du 30 décembre 2009 (M.B. du 31 décembre 2009).

- A.R. du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I) visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réduction de cotisations de sécurité sociale (M.B. du 6 juin 2003), modifié par l'A.R. du 21 janvier 2004 (M.B. du 3 février 2004), par l'A.R. du 16 juillet 2004 (M.B. du 6 août 2004), par l'A.R. du 10 novembre 2005 (M.B. du 7 décembre 2005), par l'A.R. du 29 mars 2006 (M.B. du 31 mars 2006), par l'A.R. du 20 juillet 2006 (M.B. du 28 juillet 2006), par la loi du 27 décembre 2006 (M.B. du 28 décembre 2006), par l'A.R. du 28 mars 2007 (M.B. du 6 avril 2007), par l'A.R. du 28 mars 2007 (M.B. du 10 avril 2007), par l'A.R. du 21 avril 2007 (M.B. du 30 avril 2007), par l'A.R. du 26 avril 2007 (M.B. du 1er juin 2007), par l'A.R. du 29 juin 2007 (M.B. du 13 juillet 2007), par l'A.R. du 22 avril 2009 (M.B. du 30 avril 2009), par l'A.R. du 30 avril 2009 (M.B. du 20 mai 2009), par les A.R. du 28 juin 2009 (M.B. du 6 juillet 2009), par la loi du 30 décembre 2009 (M.B. du 31 décembre 2009), par l'A.R. du 3 février 2010 (M.B. du 18 février 2010), par l'A.R. du 2 avril 2010 (M.B. du 13 avril 2010) et par l'A.R. du 21 février 2011 (M.B. du 16 mars 2011).

2. Le plan Activa Win win

Du 1^{er} janvier 2010 jusqu'au 31 décembre 2011, un régime d'activation renforcée s'applique pour certaines catégories de chômeurs. Il s'agit en particulier des chômeurs jeunes et âgés qui peuvent bénéficier d'une allocation de travail majorée que l'employeur peut déduire du salaire net à payer.

Tous les employeurs du secteur privé qui sont soumis à la sécurité sociale peuvent recourir à cette mesure. Pour ce qui concerne le secteur public, les employeurs suivants peuvent également bénéficier des avantages de cette mesure lors de l'engagement de travailleurs contractuels: les entreprises publiques autonomes, les institutions publiques de crédit, les sociétés publiques de transport de personnes, les entreprises de travail intérimaire du secteur public, les provinces, communes et CPAS et les institutions d'enseignement pour le personnel d'entretien, administratif et d'appui.

Entrent en ligne de compte pour une activation renforcée:

- les chômeurs de moins de 26 ans qui ont au maximum un diplôme ou un certificat de l'enseignement secondaire supérieur;
- les chômeurs de 50 ans ou plus;
- les chômeurs qui sont demandeurs d'emploi depuis minimum 1 an et maximum 2 ans.

De plus ils doivent:

- être inscrits comme demandeurs d'emploi auprès d'un service régional de l'emploi au moment de l'engagement;

- avoir été inscrits comme demandeurs d'emploi auprès d'un service régional de l'emploi pendant une certaine durée au cours d'une période de référence précise précédant l'engagement.

Les demandeurs d'emploi doivent, en outre, être chômeurs complets indemnisés au moment de l'engagement, à l'exception des -de 26 ans.

Aperçu schématique des avantages :

Durée inscription demandeur d'emploi	Allocation de travail	Durée d'octroi de l'allocation
Moins de 26 ans et pas de diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire supérieur		
Au moins 3 mois (au cours du mois de l'engagement et des 4 mois qui précèdent)	1100€	engagement en 2010: 24 mois engagement en 2011: 12 mois
Moins de 26 ans et au maximum un diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire supérieur		
Au moins 6 mois (au cours du mois de l'engagement et des 9 mois qui précèdent)	1000€	engagement en 2010: 24 mois engagement en 2011: 12 mois
50 ans ou plus		
Au moins 6 mois (au cours du mois de l'engagement et des 9 mois qui précèdent)	1000€	engagement en 2010: 24 mois engagement en 2011: 12 mois
Chômeur longue durée		
Au moins 12 mois (au cours du mois de l'engagement et des 18 mois qui précèdent) mais moins de 24 mois (au cours du mois de l'engagement et des 36 mois qui précèdent)	<u>Engagement en 2010</u> 750€ pendant 12 mois 500€ pendant 16 mois	
	<u>Engagement en 2011</u> 750€ pendant 12 mois	

Réglementation:

- Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, notamment l'art.7, modifié à plusieurs reprises.

- A.R. du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée (M.B. du 12 janvier 2002), modifié par les A.R. du 27 novembre 2002 (M.B. du 19 décembre 2002), du 9 décembre 2002 (M.B. du 19 décembre 2002), du 19 mars 2003 (M.B. du 4 avril 2003), du 26 mars 2003 (M.B. du 11 avril 2003), du 16 mai 2003 (M.B. du 6 juin 2003), du 21 janvier 2004 (M.B. du 3 février 2004), du 21 septembre 2004 (M.B. du 6 octobre 2004), du 28 mars 2007 (M.B. du 10 avril 2007), du 21 décembre 2009 (M.B. du 30 décembre 2009) et du 1^{er} février 2010 (M.B. du 11 février 2010).

3. Le complément de reprise du travail pour les chômeurs de 50 ans et plus

Certains chômeurs âgés qui reprennent le travail (comme salarié, statutaire ou indépendant à titre principal) peuvent bénéficier d'un complément de reprise du travail. Ce complément de reprise du travail est une

indemnité à charge de l'ONEM qui vient s'ajouter au salaire.

Le chômeur complet indemnisé qui reprend le travail comme salarié ou statutaire a droit au complément de reprise du travail s'il répond aux conditions suivantes :

- avoir 50 ans ou plus ;
- être chômeur par suite de circonstances indépendantes de sa volonté ;
- ne pas bénéficier ni avoir bénéficié d'indemnité complémentaire de prépension ;
- ne pas avoir été en service chez le même employeur ou dans le groupe dont l'employeur fait partie, dans les 6 mois qui précèdent le moment de la reprise du travail (sauf si, pendant cette occupation, il satisfaisait déjà aux conditions pour pouvoir bénéficier de ce complément).

Le complément est accordé quels que soient l'horaire de travail (temps plein ou à temps partiel), le montant de la rémunération ou le type de contrat (durée déterminée, durée indéterminée, contrat de remplacement, intérimaire, Activa...).

Le chômeur complet indemnisé qui lance une activité comme indépendant à titre principal a droit au complément de reprise du travail s'il répond aux conditions suivantes :

- avoir 50 ans ou plus;
- être chômeur par suite de circonstances indépendantes de sa volonté;
- ne pas bénéficier ni avoir bénéficié d'indemnité complémentaire de prépension ;
- être actif comme indépendant à titre principal dans le mois pour lequel la prime est demandée;
- pouvoir prouver qu'il est inscrit auprès d'une caisse d'assurances sociales pour indépendants;
- s'engager à ne prester, pendant les 6 mois qui suivent sa période de service auprès d'un employeur, aucun service comme indépendant au profit ou pour le compte de cet employeur ou du groupe auquel l'employeur appartient.

Le complément de reprise du travail est dégressif et temporaire :

- 190,23 EUR pendant les 12 premiers mois de reprise du travail ;
- 126,82 EUR du 13^e au 24^e mois après la reprise du travail ;
- 63,41 EUR du 25^e au 36^e mois après la reprise du travail.

Le chômeur complet indemnisé qui satisfait aux conditions susmentionnées et qui, en outre, prouve 20 années de passé professionnel, peut bénéficier d'un complément de reprise du travail pour une durée indéterminée : 190,23 EUR pendant 12 mois, période qui peut être chaque fois prolongée de 12 mois et ce aussi longtemps que dure la reprise du travail.

Réglementation:

- Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, notamment l'article 7, §1er, alinéa 3, p, inséré par la loi du 30 décembre 2001 (M.B. du 31 décembre 2001) et modifié par la loi du 23 décembre 2005 (M.B. du 30 décembre 2005) et du 24 juillet 2008 (M.B. du 7 août 2008);

- L'article 129 bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, inséré par A.R. du 11 juin 2002 (M.B. du 29 juin 2002), modifié par A.R. du 9 mars 2006 (M.B. du 17 mars 2006) et par A.R. du 19 mai 2009 (M.B. du 28 mai 2009) ;
- L'article 129 ter de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, inséré par A.R. du 9 mars 2006 (M.B. du 17 mars 2006), modifié par A.R. du 19 mai 2009 (M.B. du 28 mai 2009).

4. Encourager le remplacement en cas de restructuration

Pour motiver au maximum toutes les parties concernées par des restructurations à fournir des efforts supplémentaires afin de chercher de nouvelles opportunités d'emploi pour les travailleurs menacés de licenciement, plusieurs mesures ont été développées. Cette politique d'activation dans l'entreprise en restructuration axée sur le remplacement est concrétisée par le biais des cellules de mise à l'emploi.

L'intervention de la cellule de mise à l'emploi est encouragée en accordant des avantages à toutes les parties concernées :

- Dans certaines conditions, un employeur en restructuration peut obtenir de l'ONEm un remboursement des frais d'outplacement pour un travailleur licencié dans le cadre de la restructuration et à qui une carte de réduction restructurations a été délivrée.

Le travailleur doit avoir suivi au minimum 30 heures d'outplacement pendant la période d'inscription dans la cellule pour l'emploi.

En outre, si, pendant la durée de validité de la carte de réduction, le travailleur a été lié pendant au moins 120 jours calendrier par 1 ou plusieurs contrats de travail avec 1 ou plusieurs nouveaux employeurs, l'ONEm peut rembourser un montant plus élevé.

Le remboursement est limité aux frais réellement engagés et à un montant maximum déterminé qui dépend de l'âge du travailleur au moment de l'annonce du licenciement collectif et de la situation dans laquelle il se trouve.

Le tableau ci-après fournit un aperçu des montants maxima.

	30 heures d'outplacement suivies pendant la période d'inscription	Pendant la durée de validité de la carte, lié pendant au minimum 120 jours calendrier par 1 (ou plusieurs) contrat(s) de travail avec 1 (ou plusieurs) nouvel/nouveaux employeur(s) et 30 heures d'outplacement suivies pendant la période située entre l'inscription et la reprise du travail
>= 45 ans au moment de l'annonce du licenciement collectif	1.000 EUR	2.000 EUR
< 45 ans au moment de l'annonce du licenciement collectif	500 EUR	1.000 EUR

- Les travailleurs en possession d'une carte de réduction restructurations qui reprennent le travail auprès d'un nouvel employeur, bénéficient d'une diminution des cotisations personnelles de sécurité sociale de 133,33 EUR par mois. Pour les ouvriers, ce montant est fixé à 144 EUR. Ce montant est adapté au prorata des prestations de travail dans le courant du mois.

La réduction des cotisations personnelles est valable à partir du jour de la première embauche situé dans la période de validité de la carte de réduction restructurations et se termine le dernier jour du deuxième trimestre suivant le trimestre de cette première embauche.

Pour obtenir la diminution des cotisations personnelles, le salaire mensuel de référence du travailleur ne peut dépasser 2.010 EUR, si le travailleur est âgé de moins de 30 ans au moment de l'entrée en service. Pour les travailleurs d'au moins 30 ans, cette limite est de 4.000 EUR.

- L'employeur qui engage des travailleurs victimes d'une restructuration bénéficie d'une réduction importante des cotisations patronales de sécurité sociale (cf. supra point 1.3).

Réglementation:

- Loi-programme du 22 décembre 2003 (M.B. du 31 décembre 2003);
- A.R. du 16 juillet 2004 visant à promouvoir l'emploi de travailleurs licenciés dans le cadre de restructurations (M.B. du 6 août 2004) modifié par A.R. du 28 mars 2007 (M.B. du 6 avril 2007) et A.R. du 22 avril 2009 (M.B. du 30 avril 2009).

II. Les titres-services.

Le système des titres-services est entré en vigueur au 1er janvier 2004. Le titre-service est une initiative du gouvernement fédéral en vue de promouvoir les emplois et services de proximité. La création d'emplois et la lutte contre le travail au noir en sont les objectifs.

Le titre-service permet aux particuliers (utilisateurs) de payer une entreprise agréée pour l'aide de nature ménagère.

Pendant la période 2007-2010, la réglementation relative aux titres-services a été adaptée à plusieurs reprises notamment pour ce qui concerne les conditions d'agrément des entreprises, le prix payé par l'utilisateur, l'indexation structurelle de l'intervention fédérale ou encore les activités autorisées dans le régime des titres-services.

Utilisateurs

Les utilisateurs sont des particuliers qui sont domiciliés en Belgique. Ils peuvent acheter des titres-services de moyen desquels ils peuvent payer une entreprise agréée pour l'aide de nature ménagère.

Par « aide de nature ménagère » on entend:

- les activités au lieu de résidence de l'utilisateur: le nettoyage du domicile y compris les vitres, la lessive et le repassage, les petits travaux de couture occasionnels, la préparation de repas;
- les activités en dehors du lieu de résidence de l'utilisateur: les activités de courses ménagères, le transport accompagné de personnes à mobilité réduite, le repassage, y compris le raccommodage du linge à repasser.

Employeurs

Les services sont effectués par des travailleurs occupés dans des entreprises spécifiquement agréées dans le cadre du dispositif des titres-services. L'agrément est octroyé par l'Etat fédéral. La demande d'agrément doit être adressée à la Commission d'Agrément des Titres-services, instituée auprès de l'Office national de l'emploi. Les entreprises visées par le système des titres-services sont e.a. des sociétés commerciales (par exemple, entreprises de repassage ou de travail intérimaire), les indépendants occupant des salariés, des asbl, des mutualités, des ALE, des communes, des CPAS et des sociétés à finalité sociale.

Travailleurs

Pour faire effectuer les prestations souhaitées par les utilisateurs, l'entreprise agréée doit recruter des travailleurs. Le travailleur ne doit répondre à aucune condition spécifique pour son engagement. En principe, chaque personne peut être engagée en tant que travailleur dans le cadre des "titres-services".

Le travailleur ne peut avoir un lien familial de sang ou par alliance jusqu'au deuxième degré inclus avec l'utilisateur ou un membre de la famille de l'utilisateur, ni avoir la même résidence que l'utilisateur.

Procédure

Lorsque l'utilisateur a sélectionné une entreprise agréée, celle-ci envoie un travailleur au domicile de l'utilisateur pour effectuer le service demandé. L'utilisateur remet au travailleur un titre-service, daté et signé,

par heure de travail accomplie. L'utilisateur paye 7,5 € pour un titre-service, lequel est valable huit mois, à dater du 1er jour qui suit le mois d'émission. Le travailleur transmet ce(s) titre(s) à son employeur (l'entreprise agréée). L'entreprise agréée remet ce(s) titre(s) à la société émettrice (Sodexo). Les titres sont valables 9 mois après le mois d'émission pour l'entreprise agréée. La société émettrice verse ensuite la valeur du titre-service (7,5 €) augmentée de l'intervention fédérale (13,60 €) à l'entreprise agréée. L'entreprise agréée reçoit donc au total 21,10 € par titre-service.

Formalités

Les particuliers qui souhaitent commander des titres-services doivent tout d'abord s'inscrire auprès de Sodexo, la société chargée de la gestion du dispositif des titres-services. L'inscription est gratuite.

Ensuite, l'utilisateur prend contact avec une entreprise agréée qui peut répondre à sa demande. L'utilisateur commande des titres-services auprès de Sodexo. La commande est de minimum 10 titres-services (75 €). L'utilisateur peut acquérir au maximum 500 titres-services par année civile. Par contre, le plafond est fixé à maximum 2000 titres-services par an pour l'utilisateur handicapé, l'utilisateur avec un enfant handicapé à charge et l'utilisateur qui forme une famille monoparentale avec un ou plusieurs enfants à charge.

L'utilisateur fixe, en concertation avec l'entreprise agréée, la date et l'heure auxquelles les travaux doivent être effectués. L'utilisateur date et signe les titres-services et remet au travailleur un titre-service par heure prestée. Les titres ne peuvent être utilisés que pour rémunérer du temps de travail presté.

Le travailleur transmet ce(s) titre(s)-service(s) à l'entreprise agréée. L'entreprise agréée remet le(s) titre(s)-service(s) à la société émettrice qui est responsable du remboursement des titres-services à l'entreprise agréée.

A côté du système des titres-services papiers, il existe aussi un système de titres-services électroniques, qui peut être utilisé librement par l'utilisateur et l'entreprise agréée.

Le système des titres-services donne droit aux utilisateurs à un avantage fiscal, à savoir une déduction fiscale forfaitaire de 30%. Les titres qui sont achetés à 7,5 € pièce reviennent en fait, après déduction, à 5,25 €.

L'entreprise agréée bénéficie des avantages suivants:

- elle obtient un agrément qui est, pour les clients, une garantie de son professionnalisme et de la qualité de ses services;
- elle élargit sa clientèle à un public de particuliers qui jusqu'à présent n'étaient pas touchés par son offre de services;
- elle crée de nouveaux emplois et développe son entreprise;
- elle répond aux besoins des familles en matière de services de proximité et elle les amène, en passant par son entreprise, à faire effectuer ces activités dans la légalité.

Le travailleur bénéficie des avantages suivants :

- il a un contrat de travail;
- il reçoit un salaire basé sur les barèmes en vigueur;
- il est couvert par la sécurité sociale;
- il est assuré contre les accidents du travail.

Conditions de travail

Si les prestations de travail sont rémunérées au moyen de titres-services, le travailleur a un contrat de travail "titres-services". Ce contrat de travail est un contrat de travail ordinaire ayant toutefois quelques caractéristiques spécifiques. Il peut s'agir d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, un temps plein ou un temps partiel.

Un travailleur peut conclure successivement, auprès d'un même employeur, différents contrats de travail titres-services à durée déterminée, sans que cela entraîne la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée. Cette possibilité n'existe toutefois que pour une période limitée de 3 mois. Avant le début des prestations du premier jour de travail du quatrième mois auprès du même employeur, le travailleur est lié par un contrat de travail à durée indéterminée.

Durant les trois premiers mois, il est possible de conclure un contrat de travail à temps partiel de moins d'un tiers de la durée hebdomadaire de travail applicable à un travailleur à temps plein. Après trois mois, la durée hebdomadaire minimale de travail doit atteindre au minimum 13 heures pour les travailleurs titres-services qui bénéficient d'allocations supplémentaires et 10 heures pour tous les autres travailleurs titres-services.

Tout comme pour les travailleurs ordinaires, les conditions salariales dans le cadre d'un contrat de travail titres-services sont influencées par les conventions collectives de travail conclues au sein de la commission paritaire à laquelle ressortit l'entreprise agréée (voir commissions paritaires et leurs CCT).

Les modalités pratiques des prestations (fréquence, moment, travailleur,...) doivent être fixées de commun accord entre l'entreprise agréée et l'utilisateur.

Cadre juridique

- loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité (MB du 11 août 2001), modifiée par les lois du 22 décembre 2003, 9 juillet 2004, 27 décembre 2006 (2), 8 juin 2008, 22 décembre 2008, 17 juin 2009, 30 décembre 2009 (2) et 4 juillet 2011 (2).

- arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services (MB du 22 décembre 2001), modifié par les arrêtés royaux du 9 janvier 2004, 5 février 2004, 31 mars 2004, 14 juillet 2004, 10 novembre 2004, 17 septembre 2005, 10 novembre 2005, 17 janvier 2006, 5 mars 2006, 16 janvier 2007 (2), 13 juillet 2007, 28 avril 2008, 28 septembre 2008, 27 octobre 2008, 11 décembre 2008, 12 juillet 2009, 21 décembre 2009 et 26 janvier 2010.

III. Statistiques (www.emploi.belgique.be) (module « Statistiques »)

La rubrique "Indicateurs structurels emploi et marché du travail" contient un large éventail de données annuelles sur le marché du travail en Belgique et dans les régions sous tous ses aspects et place le marché du travail dans la perspective de l'Union européenne. Il s'agit notamment d'informations sur l'emploi, le chômage, la formation, la combinaison travail et famille... La série comprend notamment les indicateurs établis dans le cadre de la Stratégie Européenne pour l'emploi, de même que la série d'indicateurs « Qualité de l'emploi » et d'autres subdivisions d'indicateurs.

Sous la rubrique "Indicateurs à court terme marché du travail" sont rassemblées des données annuelles ou trimestrielles qui permettent de suivre la situation du marché du travail belge de près.

Les données relatives au Maribel social et au Congé éducation payé sont présentées dans la rubrique "Mesures générales pour l'emploi".

Les données relatives à des mesures plus spécifiques telles que les titres-services, les ALE, Activa, SINE, les interruptions de carrière et les premiers engagements peuvent être trouvées dans la rubrique "Mesures destinées aux groupes cibles".

La rubrique "Salaires et durée du travail conventionnels" suit les évolutions des salaires et de la durée du travail découlant des négociations sectorielles. Il s'agit d'une part d'augmentations salariales basées sur la liaison automatique des salaires aux prix et d'autre part d'augmentations salariales collectives qui sont convenues dans les commissions paritaires.

La rubrique "Permis de travail" donne accès aux tableaux relatifs au nombre de permis de travail délivrés permettant d'accéder au marché du travail belge.

Dans "Comptes de travail à partir de 2000", on peut pour le moment uniquement demander l'évolution mensuelle des chiffres du chômage.

IV. Documentation (www.emploi.belgique.be) (module « Publications »)

- Conseil supérieur de l'emploi: rapport 2007
- Conseil supérieur de l'emploi: rapport 2008
- Conseil supérieur de l'emploi: rapport 2009
- Conseil supérieur de l'emploi: rapport 2010

Mesures fiscales fédérales

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 fédérales pour lesquelles la connotation des objectifs de réalisation d'un meilleur niveau d'emploi est plus évidente ;

§ 1. Le crédit d'impôt sur les bas revenus

Comme indiqué précédemment, la loi du 10.8.2001 avait introduit un crédit d'impôt pour les bas revenus.

Le but de ce crédit d'impôt était 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 voulait un incitant à l'emploi pour les titulaires de revenus de remplacement.

Ce crédit d'impôt a ensuite été remplacé à partir de 2005 par le bonus emploi, nouveau mécanisme qui consistait en une réduction des cotisations sociales pour les salariés d'un effet plus immédiat que le crédit d'impôt, ce qui permettait d'éviter que le travailleur ne doive attendre quasiment deux ans entre le moment où il touche son salaire et celui où il pouvait bénéficier de l'avantage du remboursement

Le mécanisme du crédit d'impôts reste toutefois en vigueur pour certaines catégories de revenus professionnels et même pour l'exercice d'imposition 2008, le montant du crédit d'impôt a été augmenté de 80 % pour les contribuables qui autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail dans le secteur public (loi 27 avril 2007 – Mb du 8 mai 2007 article 96 et article 1 arrêté royal du 29 avril 2008, Mb du 8 mai 2008) càd pour les fonctionnaires statutaires.

Pour l'exercice 2010, revenus de 2009, lorsque l'ensemble de ces revenus nets ne dépasse pas 19.580 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 crédit d'impôt est calculé sur base du montant net des revenus d'activités professionnelles, c'est-à-dire le montant net de charges professionnelles, réelles ou forfaitaires, des revenus professionnels autres que les revenus de remplacement et les revenus taxés distinctement.

En fait, les rémunérations des travailleurs sont exclues désormais du crédit d'impôt (sauf celles des fonctionnaires statutaires) mais bénéficient de la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale connue sous le nom de bonus emploi d'un effet plus immédiat.

Les rémunérations octroyées au conjoint aidant constituent des revenus de l'activité indépendante et sont donc comprises dans la base du crédit d'impôt.

Les contribuables taxés en tout ou partie de manière forfaitaire ne peuvent bénéficier du crédit d'impôt. En tant que mesure destinée à lutte contre la pauvreté, elle implique que l'ensemble des revenus nets du contribuable ne peut excéder 19 580 euros et par ailleurs, le revenu d'activités doit être supérieur à 4.510 sans dépasser le montant déjà cité.

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

La base s'évalue avant application du quotient conjugal et de la quote-part conjoint aidant.

La base se calcule par conjoint et le crédit d'impôt est octroyé par conjoint.

Le crédit d'impôt se calcule comme suit en fonction du revenu R et des limites inférieures (L1) et supérieures (L2) des tranches du barème.

Montants

<u>En euros exercice 2010</u>	<u>Crédit d'impôt</u>
De 0 à 4510	0
De 4510 à 6020	$610 \times (R - L1) / (L2 - L1)$
De 6020 à 15.060	610 (exercice d'imposition 2010)
De 15.060 à 19.580	$610 \times (L2 - R) / (L2 - L1)$
De 19.580 et plus	0

Pour l'exercice d'imposition 2010 le montant de base du crédit d'impôt indexé s'élevait à 610 euros indexés

Le crédit d'impôt se calcule avec une règle de paliers comme suit par exemple pour l'exercice d'imposition 2010

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

$$610 \text{ euros} \times \frac{5.000 - 4510}{6020 - 4510} \text{ càd} = 198 \text{ euros}$$

2) revenus de 13.000 euros : crédit d'impôt : 610 euros

3) revenus de 16.000 euros : crédit d'impôt : 610 euros x $\frac{19580 - 16.000}{19.580 - 15060} = 483 \text{ euros}$

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

Le crédit d'impôt est limité à concurrence de la part des revenus d'activité dans le total des revenus professionnels nets.

§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.

Certaines des mesures indiquées faisaient déjà parties de notre rapport de l'année 2003 et du rapport de l'année 2007, nous en rappelons les titres tout en les décrivant brièvement et les actualisant, pour le surplus veuillez vous reporter à nos rapports précédents

Nous énumérons également une série de mesures fiscales visant à favoriser l'emploi.

§2.1° Encouragement de l'autofinancement des entreprises :

La loi du 22 décembre 2009 article 45 applicable à partir de l'exercice d'imposition 2010 a modifié l'article 194§1^{er} du CIR 1992 et a adapté le texte visant à encourager l'autofinancement des PME et a introduit la disposition suivante :

" § 1er. La réserve d'investissement constituée à l'expiration d'une période imposable, par des sociétés qui, sur la base de l'article 15 du Code des sociétés, sont considérées comme petites sociétés pour l'exercice d'imposition afférent à cette période imposable, n'est pas considérée comme un bénéfice dans les limites et aux conditions prévues ci-après. "

Cette modification n'a toutefois pas modifié l'exonération de 50% du résultat réservé imposable par période imposable, avec une limite de 18.750 EUR par période imposable.

Cette mesure introduite en 2002 et applicable à partir de l'exercice d'imposition 2004 visait à stimuler l'investissement sur fonds propres dans le chef des PME et en particulier des plus petites entreprises. En effet, les entreprises de ce type rencontrent souvent des difficultés spécifiques pour couvrir leurs investissements par les sources habituelles de financement (emprunts ou augmentations de capital).

Pour les PME concernées, le résultat imposable qui est, après diminution de certains montants et moyennant certaines conditions notamment d'investissement. pris en considération pour le calcul de la réserve d'investissements exemptée est limité à 37500 euros par période imposable.

Un montant égal à la réserve d'investissement peut être investi par la société dans un délai de 3 ans en immobilisations corporelles ou incorporelles amortissables qui peuvent donner lieu à déduction pour investissement.

Ce délai de 3 ans prend cours au premier jour de la période imposable pour laquelle la réserve d'investissement est constituée. En cas de non-respect de cette condition ou d'investissement, la réserve d'investissement est considérée comme un bénéfice de la période imposable au cours de laquelle le délai de 3 ans a pris fin.

Les sociétés PME visées par la réserve d'investissement doivent opérer un choix entre celle-ci et la déduction pour capital à risque

§2.2° 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.

Cette exonération vise bien entendu à faciliter la création de PME et à encourager la création de celle-ci.

En ce qui concerne l'absence de majoration d'impôt pour absence ou insuffisance de versements anticipés, la définition des PME de l'article 218 §2 du CIR 1992 comme visant les sociétés qui sur base de l'article 15 du Code des sociétés peuvent être considérées comme «petites sociétés» a été modifiée par la loi du 22 décembre 2009.

" § 2. Dans le chef d'une société qui, sur la base de l'article 15 du Code des sociétés, est considérée comme petite société, aucune majoration n'est due sur l'impôt qui se rapporte aux trois premiers exercices comptables à partir de sa constitution.

La nouvelle définition exige le respect des critères repris à l'article 15 du Code des Sociétés consacré aux «petites sociétés».

Selon le Code des Sociétés, les petites sociétés sont les sociétés dotées de la personnalité juridique qui ne dépassent pas plus d'un des critères suivants, pour le dernier et l'avant-dernier exercice clôturé :

- nombre de travailleurs occupés : en moyenne annuelle 50
- chiffre d'affaires annuel (HTVA) : 7.300.000 euros
- total du bilan : 3.650.000 euros

sans que le nombre de travailleurs occupés puisse dépasser 100 en moyenne annuelle.

§ 2 3° Réduction d'impôt pour l'acquisition d'obligations émises par le Fonds Starters

Les fonds starters sont une mesure de relance fédérale destinée à contrer la crise du crédit aux petites et moyennes entreprises (PME). Les montants récoltés dans ce cadre grâce à l'épargne publique permettent de renforcer la capacité d'octroi de crédit en faveur des PME en phase de lancement.

Cette réduction d'impôt a d'abord été octroyée pour les souscriptions des obligations émises en 2004. Pour celles-ci, la condition selon laquelle les obligations doivent rester en possession du souscripteur pendant soixante mois, reste d'application.

Si cette condition n'est pas remplie, la réduction d'impôt octroyée est reprise à concurrence d'autant de soixantièmes qu'il ne reste de mois à courir et le contribuable qui acquiert les obligations ainsi cédées n'a pas droit à la réduction d'impôt.

De nouvelles émissions ont eu lieu en 2009.

Outre l'avantage de la garantie d'Etat, ce nouvel emprunt obligataire au Fonds Starters, qui porte sur 7 ans, génère un taux d'intérêt de 3,75 % (précompte immobilier de 15 pc) pour un investissement de 5.800 euros donnant droit à l'avantage fiscal maximal de 5 %. La réduction d'impôt est applicable à ces nouvelles émissions, aux mêmes conditions : 5% des versements effectivement réalisés avec un maximum de 290 euros

§2 4° La participation des travailleurs au capital et bénéfices des sociétés

Les mesures fiscales instaurées par la loi du 22 mai 2001 qui favorisent la participation des travailleurs au capital et aux bénéfices de leur société ou du groupe dont leur société fait partie, quelle que soit leur taille ont été maintenues. (Ces mesures ont déjà été citées lors des rapports précédents.

(voir loi du 22 mai 2001 et notamment les articles 112 et suivants du code des taxes assimilées aux impôts sur les revenus et articles 21, 6°, article 38 alinéa 1, 15°, 198 et, 269 al 3 e) du CIR 1992 ainsi que l'article 124 du code des droits d'enregistrement, d'hypothèque et de greffe).

§2 5° Financement : Loi du 22 avril 2003 instaurant une nouvelle forme « d'organismes de placement collectif » - la « Pricaf privée »

La PRICAF privée est un organisme de placement collectif privé à nombre fixe de parts, revêtant la forme sociétaire, constitué pour une durée maximale de douze ans et dont l'objet exclusif est le placement collectif dans des instruments financiers émis par des sociétés non cotées.

Le régime de la PRICAF privée a fait l'objet de remaniements en 2007 afin de l'assouplir et de le rendre plus attractif.

En effet, 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.

La PRICAF privée permet en effet à l'investisseur belge ou étranger de placer des capitaux par le canal d'une société d'investissement groupant un nombre limité d'investisseurs et bénéficiant d'une gestion professionnelle et collective des capitaux sans pour autant être pénalisé fiscalement par rapport à un investissement individuel direct.

La PRICAF investit les fonds recueillis dans des instruments financiers émis par des sociétés non cotées et ne peut détenir, à partir de la troisième année, des liquidités ou des placements à terme que de façon accessoire ou temporaire.

La PRICAF peut prendre la forme d'une S.A ou d'une société en commandite simple ou d'une société en commandite par actions, constituée pour une période de douze ans maximum. Elle recueille ses moyens financiers auprès d'investisseurs privés. Chacun d'entre eux doit investir pour 50.000 euros minimum. Cette nouvelle possibilité d'avoir des participations moins importantes, entend promouvoir le lancement de la PRICAF privée.

La base imposable de la Pricaf privée est réduite : elle se limitera à la somme des avantages anormaux ou bénévoles reçus, des dépenses non admises autres que les moins-values et réductions de valeur et des indemnités pour coupon manquant dans le cadre des opérations de prêts de titres.

Depuis 2007, on notera également une adaptation des catégories d'instruments financiers entrant en considération notamment la possibilité d'investir dans des financements en mezzanine 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 belges 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.

§2 6° Déduction pour capital à risque

La déduction pour capital à risque ou régime des intérêts notionnels, permet aux entreprises de déduire de leurs bénéfices imposables un intérêt fictif calculé sur base des fonds propres leur capital à risque.

Cette déduction vise :

- d'une part, à renforcer les fonds propres des entreprises en atténuant la discrimination fiscale actuelle entre le financement par emprunt et le financement par fonds propres. En effet, alors que la rémunération des capitaux empruntés est entièrement déductible fiscalement, la rémunération des capitaux à risque ne l'est pas et
- d'autre part, à rendre la Belgique fiscalement plus attrayante pour les investisseurs et soutenir ainsi le maintien d'emplois par un régime fiscal favorisant les résultats, en déduisant de la base imposable un montant équivalent à une rentabilité fictive des capitaux propres

La base de calcul de la déduction pour capital à risque est constituée par le montant des capitaux propres «*corrigés*» à la fin de la période imposable précédant celle au cours de laquelle la déduction est postulée.

Le taux de la déduction pour capital à risque est fixé pour chaque exercice d'imposition sur base du taux moyen des obligations linéaires (OLO) à 10 ans émises par l'Etat belge pendant l'année précédant celle où débute l'exercice comptable, soit l'année 2009 pour l'exercice d'imposition 2011, par exemple.

Il est à noter que pour les sociétés reconnues comme PME au sens de l'article 15 du Code des Sociétés et ce pour l'exercice d'imposition lié à la période imposable au cours de laquelle elles ont bénéficié de la déduction pour capital à risque, le taux de la déduction est majoré de 0,5 point.

Les taux de déduction des intérêts notionnels ont été les suivants
exercice d'imposition 2007 revenus de 2006 :

taux 3,442%
taux pour les PME : 3,942%
exercice d'imposition 2008 revenus de 2007
taux 3,781%
taux pour les PME : 4,2812%
exercice d'imposition 2009 revenus de 2008
taux 4,307%
taux pour les PME : 4,807%
exercice d'imposition 2010 revenus de 2009
taux 4,473%
taux pour les PME : 4,973%

La loi programme du 23 décembre 2009 article 132 prévoit toutefois que pour les exercices 2011 et 2012 le taux maximum de la déduction pour capital risque est réduit à 3,8% et la limite s'établit donc à 4,3% pour les PME

exercice d'imposition 2011 revenus de 2010
taux 3,80%
taux pour les PME : 4,30%
exercice d'imposition 2012 revenus de 2011
taux 3,485%
taux pour les PME : 3,925%

Nous rappelons qu'en ce qui concerne les PME définies au sens du Code des Sociétés, celles qui ont constitué une réserve d'investissement immunisée au cours de la période imposable ne pourront la cumuler avec le bénéfice de la déduction pour capital à risque, et ce à la fois pour la période imposable concernée ainsi que pour les deux périodes suivantes.

Pour le surplus, une série d'entreprises sont exclues du régime des intérêts notionnels, pour le détail voir le prescrit de l'article 205 octies, CIR92).

§2 7° Immunisation d'impôt pour personnel supplémentaire à bas salaire

La loi-programme du 10 février 1998 pour la promotion de l'entreprise indépendante (M.B. du 21 février 1998) article 29 exonère de l'impôt des personnes physiques, de l'impôt des sociétés ou de l'impôt des non-résidents, les bénéficiaires (entreprise, personne physique ou société) ou les profits taxables par unité de personnel supplémentaire et cela à concurrence de 5150 euros (**pour l'exercice 2011 revenus de 2010**) par unité de personnel supplémentaire à bas salaire **occupé en Belgique par une entreprise industrielle, commerciale ou agricole qui occupe moins de onze 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.

Ne sont pas pris en considération :

- les travailleurs qui bénéficient de l'exonération d'impôt pour personnel supplémentaire visée à l'article 67 du CIR 1992
- 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 ou des profits antérieurement exonérés est réduit de 5.150 euros par unité de personnel en moins.

Après plusieurs prolongations de la période d'application, l'exonération pour personnel supplémentaire à bas salaire est désormais une mesure permanente suite à la loi programme du 8 juin 2008 article 31 qui a introduit l'article 67 ter du CIR 1992

Cette exonération fiscale pour le personnel supplémentaire vise à favoriser l'emploi particulièrement du personnel peu qualifié dont le salaire horaire brut ne dépasse pas certaines limites.

§2 8° ° *Stage en entreprise (bonus de tutorat) article 67bis du CIR*

Afin d'encourager les employeurs à organiser des stages dans leur entreprise, un incitant fiscal a été mis en place : les bénéfices ou profits qui sont payées à des travailleurs pour lesquels, qui supporte ces frais professionnels, bénéficie du «bonus de tutorat» sont exonérés d'impôt à concurrence de 20% des rémunérations déduites à titre de frais professionnel et payées aux travailleurs concernés.

Le *bonus de tutorat* (ou bonus de stage) s'inscrit dans le cadre des mesures du Pacte de solidarité entre les générations.

Ce bonus de tutorat est octroyé par l'ONEM aux employeurs qui offrent un stage à un jeune soumis à la scolarité obligatoire à temps partiel.

Pour les jeunes qui effectuent un apprentissage pratique en entreprise dans le cadre de la formation en alternance, un *bonus de démarrage* est payé par l'ONEM.

§3. Mesures visant à la création d'emplois via des services aux familles

Nombre de mesures de soutien à l'emploi découlent de mesures en faveur des ménages ou dans certaines déductions comme frais professionnels.

Il n'est pas possible de citer toutes ces mesures de déductions ou de réductions qui en soutenant certaines activités contribuent au maintien et au développement de l'emploi et seules quelques mesures seront citées ci après

§3.1. Les crèches d'entreprises

L'article 52 bis du CIR 1992 introduit par la loi-programme du 8 avril 2003 modifié par la loi du 1^{er} mars 2007 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, que les contribuables recueillant des bénéfices ou des profits peuvent déduire, à titre de frais professionnels, les sommes versées à un milieu d'accueil collectif de la petite enfance.

Le milieu d'accueil doit être agréé, subsidié ou autorisé par l'Office de la naissance et de l'enfance (ONE), Kind en Gezin ou le gouvernement de la Communauté germanophone.

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 pour enfants de moins de 3 ans et ne peuvent être utilisées pour le paiement de l'intervention normale des parents pour la garde de leurs enfants.

La déduction vaut tant pour les sommes versées pour créer des places que pour celles versées pour maintenir les places existantes.

Pour l'exercice 2011 revenus de 2010, la déduction comme frais professionnels est limitée à 7.270 euros par place créée ou maintenue.

§3.2. La déduction des frais de garde d'enfants (l'article 104, 7°CIR et 113CIR)

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.

Les conditions de déductibilité des frais de garde d'enfants du total des revenus nets sont les suivantes:

- Le contribuable ou son conjoint doit avoir bénéficié de revenus professionnels : salaires, bénéfices, profits, ou encore de revenus de remplacement : pensions, allocations de chômage, etc. ;

- L'enfant doit être à charge du contribuable et avoir moins de 12 ans. Cette limite d'âge est portée à 18 ans pour les enfants ayant un handicap lourd ;

- Les frais de garde doivent être payés

- soit à des institutions ou des milieux reconnus par les pouvoirs publics locaux, régionaux ou communautaires : il s'agit des milieux d'accueil de la petite enfance, à savoir : les institutions ou familles d'accueil qui sont reconnues, subsidiées ou contrôlées par l'ONE (Office de la Naissance et de l'Enfance), Kind en Gezin, le pouvoir local, régional ou communautaire, ou des institutions publiques étrangères établies dans un autre Etat membre de l'Espace économique européen,

- soit à des familles d'accueil indépendantes ou à des crèches, placées sous la surveillance des institutions reconnues par les pouvoirs publics locaux régionaux ou communautaires ou par des institutions publiques étrangères établies dans un autre Etat membre,

- soit à des écoles maternelles ou primaires établies dans l'Espace économique européen ou des associations qui leur sont liées. Cela couvre non seulement les écoles mais aussi les associations ayant un lien avec ces écoles ou leur pouvoir organisateur.

La liste des institutions reconnues est donc plus large que les «garderies et couvre maintenant d'autres milieux d'accueil telles les plaines de jeux organisées par les communes, les camps de vacances organisés par les mouvements de jeunesse ou alors des internats.

Depuis le 1er janvier 2008, la déductibilité est étendue aux frais de garde payés à des institutions situées dans un pays de l'Espace économique européen.

Le montant des frais doit être prouvé par des pièces justificatives tenues à la disposition de l'administration.

Le montant déductible est le prix journalier réellement payé, limité à 11,20 euros par jour de garde et par enfant.

La déduction s'opère proportionnellement aux revenus de chaque conjoint.

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. Le point 6 de l'article 132 CIR prévoit un montant supplémentaire de 510,00 EUR (montant de base 325 EUR indexé pour l'exercice 2010 revenus de 2010) pour chaque enfant n'ayant pas atteint l'âge de 3 ans au 1er janvier de l'exercice d'imposition, étant entendu que ce supplément ne peut s'ajouter à la déduction pour garde d'enfant visée à l'article 104, 7°CIR;

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

§ 3.3. Rémunérations de travailleurs domestiques article 112 du CIR 1992

Les rémunérations d'un employé de maison sont déductibles dans certaines limites et conditions pour un seul employé de maison notamment lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- le contribuable doit s'inscrire comme employeur à l'ONSS
- les rémunérations doivent être soumises à la sécurité sociale et excéder 3.390 euros par période imposable pour l'exercice 2011 revenus de 2010
- la déduction est limitée à 50% des rémunérations accordées, avec un maximum de 6.920 euros pour l'exercice 2011 revenus de 2010.

Elle s'opère sur le total des revenus nets, proportionnellement aux revenus de chaque conjoint.

§3.4. Mesures diverses

D'autres mesures soutiennent indirectement l'emploi tout en poursuivant également d'autres buts sociaux ou économiques.

Il faut citer notamment : les mesures de réduction d'impôt calculées sur certaines dépenses effectuées pendant la période imposable à titre de sommes affectées à l'amortissement et de reconstitution des prêts hypothécaires contracté en vue de construire une habitation située dans un Etat membre de l'Espace économique européen qui favorisent indirectement l'emploi dans le secteur de la construction article 145 .5 du CIR 1992.

Par ailleurs, la mesure prévue à l'article 104 ,9° d CIR 1992 vise plus spécifiquement la déductibilité des revenus des intérêts et sommes affectés à l'amortissement et à la reconstitution hypothécaire contracté en vue d'acquérir ou de conserver une habitation unique et favorise bien entendu l'acquisition et la construction du logement familial, participant donc ainsi au soutien de l'emploi dans le secteur de la construction.

Outre ces mesures, on peut encore citer notamment les réductions pour dépenses payées pour des prestations dans le cadre des agences locales pour l'emploi et pour des prestations payées avec des titres services ainsi que des titres services sociaux, les réductions pour les dépenses faites en vue d'économiser l'énergie dans une habitation, les réductions pour les dépenses de rénovation d'habitation dans les zones d'action positives des grandes villes, les réductions pour les dépenses de sécurisation des habitations contre le vol et l'incendie qui contribuent à maintenir l'activité et l'emploi dans les secteurs concernés.

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

Complémentaire à ce qui a été indiqué dans le rapport 2007, les services de restaurant et de restauration peuvent bénéficier du taux réduit de TVA de 12 % à partir du 1er janvier 2010, à l'exclusion de la fourniture de boissons (nouvelle rubrique I du tableau B de l'annexe à l'arrêté royal n° 20 relatif aux taux de TVA; voir article 4 de l'AR du 9 décembre 2009 modifiant l'AR n° 20 précité publié au Moniteur Belge le 14 décembre 2009, pp. 78848-78849).

Cette mesure s'inscrit 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.

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

En principe, le précompte professionnel est retenu par l'employeur et versé au Trésor. Dans certains cas particuliers l'employeur bénéficie d'une dispense de versement. dans certaines limites et conditions précises. Celle-ci n'affecte pas le montant retenu. Le montant que l'employeur est dispensé de verser lui reste acquis.

Par ailleurs, un exemplaire de la circulaire Ci Rh.244 :603.128 du 15.06.2010 est ci-annexée qui indique toutes les modifications intervenues dans ces mesures dans le cadre des plans de relance des dernières années.

Ces dispenses de versement de précompte professionnel concernent :

- les heures supplémentaires, dans certaines limites
- le secteur de la marine marchande, du dragage et du remorquage
- les chercheurs, chercheurs assistants, post-doctorants, les institutions scientifiques agréées, les chercheurs du secteur privé avec convention de Partenariats avec les universités, les Young innovative companies, les chercheurs avec diplômes spécifiques engagés dans des programmes de RD
- la pêche en mer
- le travail en équipe et le travail de nuit
- les sportifs
- le secteur Marchand et non Marchand

et notamment les mesures suivantes :

Réduction structurelle

La loi du 17 mai 2007 a instauré une dispense de versement structurelle, calculée sur base des salaires bruts. Celle-ci s'applique au secteur marchand, au secteur non-marchand et aux entreprises publiques autonomes (Groupe SNCB, La Poste, Belgacom).

Le taux de cette dispense a été progressivement augmenté et est de 1% à partir du 1er janvier 2010. Cette augmentation ne concerne de facto pas le secteur non-marchand car à la dispense de versement additionnelle se substitue un versement aux fonds «Maribel social».

Chercheurs

Il a été instauré une dispense partielle de versement du précompte professionnel retenu sur les rémunérations des chercheurs. La quotité du précompte professionnel retenue mais non versée au Trésor reste à la disposition de l'employeur. Les chercheurs ont le droit d'imputer aussi cette quotité non versée au Trésor dans leur déclaration à l'impôt des personnes physiques.

Le pourcentage de l'exonération de versement du précompte professionnel s'élève à 75% pour :

- les universités et hautes écoles ainsi que le « Federaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek – le Fonds fédéral de la Recherche scientifique », le FRS-FNRS et le «FWO-Vlaanderen»,
- les institutions scientifiques agréées par arrêté royal,
- les entreprises privées employant des chercheurs qui participent à des projets de recherche effectués en collaboration avec des institutions visées aux deux tirets précédents,
- les entreprises qui rémunèrent des chercheurs qui ont soit un diplôme de docteur en sciences appliquées, en sciences exactes, en médecine, en médecine vétérinaire ou en sciences pharmaceutiques, ou d'ingénieur civil, soit un diplôme de master ou équivalent dans les disciplines scientifiques (118).

Ces personnes doivent être engagées dans des programmes de recherche et de développement.

- les rémunérations attribuées par les «Young Innovative Companies».

Primes d'équipe ou de travail de nuit

Les entreprises où s'exerce un travail en équipe ou un travail de nuit sont dispensées de verser au Trésor une quote-part du précompte professionnel normalement retenu sur les rémunérations des travailleurs concernés. Les entreprises concernées sont cependant tenues de retenir la totalité du précompte professionnel sur les rémunérations et les primes. Quant aux travailleurs, ils peuvent imputer l'entièreté du précompte professionnel retenu sur l'impôt des personnes physiques dû. La quote-part de précompte professionnel non versée au Trésor a été fixée forfaitairement à 15,6% des rémunérations imposables, primes d'équipe comprises, mais à l'exception du pécule de vacances, de la prime de fin d'année et des arriérés de rémunération. Cette dispense de versement a été étendue aux entreprises publiques autonomes suivantes :Belgacom, La Poste et les entreprises du groupe SNCB.

Heures supplémentaires

L'avantage fiscal consiste d'une part, pour les travailleurs, en une réduction d'impôt qui sera déjà prise en compte dans le calcul du précompte professionnel et, d'autre part, pour les employeurs du secteur marchand et du secteur intérimaire, en une dispense de versement d'une partie du précompte professionnel. L'avantage fiscal a été étendu aux entreprises publiques autonomes suivantes : Belgacom, La Poste et les entreprises du groupe SNCB .

Le pourcentage du précompte professionnel qui ne doit pas être versé s'élève à :

- 32,19% du montant brut des rémunérations (c'est-à-dire le salaire de base) s'il s'agit d'une heure supplémentaire à laquelle s'applique un sursalaire légal de 20% ;
- 41,25% du montant brut des rémunérations s'il s'agit d'une heure supplémentaire à laquelle s'applique un sursalaire légal de 50 ou 100%.

Cette dispense s'applique pour les 130 premières heures supplémentaires prestées par travailleur et par an.

Sportifs

Il est accordé, depuis le 1er janvier 2008, une dispense partielle de versement du précompte professionnel, à hauteur de 80%, sur les rémunérations payées ou attribuées par les clubs à de jeunes sportifs âgés de moins de 26 ans.

Pour les sportifs âgés d'au moins 26 ans, les clubs peuvent aussi bénéficier de la dispense partielle de versement du précompte professionnel à la condition expresse d'affecter, dans un certain délai, la moitié de cette dispense de versement à la formation de jeunes sportifs. Les fonds affectés à la formation de jeunes sportifs couvrent le paiement de salaires aux formateurs et accompagnateurs d'une part, aux jeunes sportifs d'autre part. Depuis le 1er juillet 2010, au moins la moitié de ces fonds doit être affectée aux rémunérations des formateurs et accompagnateurs de jeunes sportifs. Une autre modification intervient au 1er juillet 2010, à savoir l'exclusion des rémunérations que le sportif percevait comme dirigeant d'entreprise du régime de dispense partielle de versement du précompte professionnel

§5 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 7° 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 170 EUR par mois. , pour l'exercice 2011 revenus de 2010.

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

Depuis 2003, les sommes affectées au financement de la production d'une oeuvre audiovisuelle peuvent être exonérées d'impôt des sociétés dans le cadre du Tax shelter (cfr article 194ter du code des impôts sur les revenus).

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

Le mécanisme d'exonération repose sur une ou plusieurs conventions-cadres conclue(s) pour le financement d'une oeuvre audiovisuelle. qui doivent répondre à certaines conditions

Cette (ces) conventions est (sont) conclue(s) entre la société qui produit l'œuvre audiovisuelle et la(les) société(s) qui finance(nt) cette production.

La société de production doit être une société résidente ou l'établissement belge d'une société de production étrangère.

Par œuvre audiovisuelle, on entend :

- un film de fiction, un film documentaire ou d'animation destiné à une exploitation cinématographique ;
- un téléfilm de fiction longue ;
- une collection télévisuelle d'animation ;
- un programme télévisuel documentaire ;
- des séries destinées aux enfants et aux jeunes, à savoir des séries de fiction à contenu éducatif, culturel et informatif pour un groupe cible d'enfants et de jeunes de 0 à 16 ans.

et une œuvre qui est agréée comme œuvre européenne telle que définie par la directive du 3 10 1989(89/552/EC).

L'investissement peut être fait :

- Sous forme de prêts, sachant que la somme affectée sous forme de prêt ne peut toutefois excéder 40% de l'ensemble des sommes affectées par la société à l'exécution de la convention-cadre, **ou**

- Par l'acquisition de droits liés à la production et à l'exploitation de l'œuvre audiovisuelle.

La « convention cadre » doit notamment faire mention des dépenses prévues qui sont nécessaires à l'œuvre audiovisuelle en distinguant la quotité prise en charge par la société de production de celle qui est financée par les autres parties liées à la « convention cadre ».

Les bénéfices sont exonérés aux conditions suivantes :

- le total des sommes versées pour l'exécution de la convention cadre ne peut excéder 50% du budget global de production de l'œuvre audiovisuelle et a été effectivement affecté à l'exécution du budget global des dépenses de l'œuvre éligible;
- l'exonération ne peut excéder, par société participant au financement, ni 50% des bénéfices réservés de la période imposable, ni 750.000 euros;
- les bénéfices exonérés doivent être portés et maintenus à un compte distinct du passif (condition d'intangibilité) et ne peuvent servir au calcul de rémunérations ou attributions quelconques.

Les bénéfices sont exonérés à concurrence de 150% soit des sommes effectivement versées par la société de production, soit des sommes que cette société s'est engagée à verser en exécution d'une convention cadre, lorsque celles-ci remplissent les conditions énumérées ci-dessus.

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.

1.2. Au niveau des régions

1.2.1. En Communauté flamande

VDAB

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

Dans le cadre de la politique de l'emploi flamande, la *Beleidsnota Werk 2004-2009 (Note politique Emploi 2004-2009)* présente les options politiques qui doivent permettre de réaliser le 'droit au travail' ancré dans la Charte sociale européenne, en tendant vers le plein emploi (point 1). Le Ministre flamand compétent à l'époque pour l'Emploi, l'Enseignement et la Formation distinguait plus spécifiquement deux objectifs centraux :

- **Mettre plus de personnes au travail** : ceci constitue le défi central de la politique flamande de l'emploi. Dans l'accord de gouvernement flamand 2004-2009, ce défi se traduit par l'objectif concret d'une augmentation annuelle du taux d'emploi flamand. En 2006, le taux d'emploi flamand était de 65%. Dans le Pacte de Vilvorde actualisé, le gouvernement flamand, avec les partenaires sociaux flamands, a souscrit à l'objectif européen d'approcher le plus possible un taux d'emploi de 70% à l'horizon 2010.
- **Laisser plus de place aux talents** : voilà qui constitue un deuxième point d'ancrage de la politique de l'emploi flamande. En raison d'un coût salarial relativement élevé en Belgique (que ce soit en comparaison avec le niveau européen ou avec le niveau international), un enseignement de grande qualité et un investissement suffisant dans la formation permanente sont absolument nécessaires pour assurer notre compétitivité et le bien-être économique et social à l'avenir. Ceci doit déboucher sur une augmentation de la formation toute la vie durant et dans tous les domaines de la vie et une augmentation importante de la participation à la formation pour adultes.

Ces deux objectifs centraux ont été concrétisés et peaufinés au cours des années écoulées et ce à travers différentes mesures que nous pouvons regrouper comme suit :

- 1.1 Une approche intégrale du chômage
- 1.2 Un renforcement des mécanismes d'entrée
- 1.3 Une politique de restructuration activante
- 1.4 Formation toute la vie durant et politique des compétences
- 1.5 Un accroissement de la capacité de travail (workability)
- 1.6 Promouvoir la diversité et la participation proportionnelle au travail

Nous allons vous donner un aperçu des initiatives et mesures politiques qui ont contribué à un accroissement de l'emploi en commençant par l'approche intégrale (1.1). La réussite de la mise en œuvre de cette approche a permis, avec une mobilisation renouvelée et novatrice de diverses mesures d'entrée (1.2), de faciliter la *transition du chômage vers l'emploi*. L'intégration des domaines Emploi et Economie sociale dans un seul département, tout comme le transfert de certaines compétences provenant du domaine Bien-être/Action sociale, ont résulté en une approche intégrée et active de programmes axés sur l'entrée sur le marché du travail.

A côté de nombreuses mesures destinées à faciliter le passage du chômage à l'emploi, en particulier pour les demandeurs d'emploi des groupes défavorisés, la politique de l'emploi flamande a également investi dans des *mesures limitant les sorties du marché de l'emploi*. Dans un contexte de régimes de sortie anticipée, de restructurations permanentes avec leurs profondes conséquences sociales et de manque de mobilité sur le marché de l'emploi belge, on s'est globalement attelé à cette problématique de trois manières. Tout d'abord, on a mis en chantier une politique de restructuration activante (1.3) axée sur des trajectoires durables menant de l'emploi vers l'emploi. Deuxièmement, des mesures ont été prises ayant pour objectif d'examiner, de mobiliser et de développer systématiquement les compétences sur le marché du travail (1.4). Enfin, des initiatives ont été prises en vue d'accroître la capacité de travail (travailler plus et autrement) (1.5).

A la lumière des objectifs précités, le gouvernement flamand déploie également des efforts pour divers groupes (plus ou moins) éloignés du marché du travail. Il le fait tant dans la politique régulière (par exemple, la surreprésentation des groupes défavorisés dans les dispositifs d'insertion) que dans une politique distincte *Diversité et participation proportionnelle au marché du travail* (les plans de diversité, par exemple).

En 2009, la Note politique Emploi 2009-2014 a formulé une nouvelle vision du marché de l'emploi pour la politique flamande de l'emploi.

Les trois principales composantes de cette nouvelle vision du marché de l'emploi pour la Flandre sont :

1. Une **politique d'activation renforcée pour les demandeurs d'emploi**, ceci signifie qu'aucun demandeur d'emploi n'est abandonné à son sort, que l'on offre à chaque demandeur d'emploi un accompagnement et une formation (professionnelle) en étant suffisamment attentif à la diversité au sein de la population de demandeurs d'emploi (approche intégrale sur mesure). L'accompagnement vise toujours à trouver le chemin le plus court possible vers un emploi convenable, si possible dans le circuit régulier, et si cela ne marche pas, en orientant le demandeur vers une forme de travail qui lui convienne dans l'économie sociale. L'accompagnement des demandeurs d'emploi se focalise sur une expérience professionnelle et un travail convenable ('work first'), et là où cela s'avère nécessaire, cette approche est combinée avec une formation professionnelle appropriée ('train first').
2. **Investir dans le renforcement des compétences** pour répondre à la demande du marché. Pour contrer le vieillissement, on encourage l'allongement de la durée de la carrière via un renforcement des compétences des travailleurs expérimentés. Avec l'enseignement et la formation, on mise notamment sur la reconnaissance des compétences acquises (validation des compétences) et sur une structure commune de qualifications.
3. **Stimuler la demande de travail** : la politique du marché du travail ne permet pas en soi de créer les emplois nécessaires ; c'est pourquoi, on a besoin d'une politique d'entrepreneuriat, d'innovation et d'investissement. Grâce aux formations à l'entreprise, à un partenariat renforcé avec le département de l'économie et une offre complète pour les employeurs avec une attention particulière pour les PME, nous veillerons à ce que dans les années à venir, les leviers économiques deviennent également des leviers pour l'emploi.

A partir de 2010, les services décrits ci-dessus offerts par le VDAB ont été adaptés et étendus dans le cadre du nouveau contrat de gestion 2011-2015 conclu entre le gouvernement flamand et le VDAB:

- 1.7 D'une approche intégrale à une approche sur mesure intégrale
- 1.8 Vers une approche intégrale pour les employeurs
- 1.9 Politique d'externalisation

1.1 Une approche intégrale du chômage

Sous l'impulsion de la stratégie européenne pour l'emploi (depuis 1998) et de la Conférence nationale pour l'emploi (2003) notamment, la Flandre s'est, au cours des années écoulées, attelée de plus en plus à une politique active pour les demandeurs d'emploi. La fameuse politique intégrale en matière de chômage implique qu'aucun demandeur d'emploi ne peut devenir chômeur de longue durée sans qu'une nouvelle chance d'avoir un emploi ne lui soit offerte par le VDAB via un accompagnement intensif, une formation professionnelle ou une expérience professionnelle. L'accord de gouvernement flamand 2004-2009 contient à cet égard l'ambition concrète d'atteindre chaque demandeur d'emploi avant le 6ème mois de chômage avec un parcours sur mesure individuel et obligatoire. Si le demandeur d'emploi ne suit plus une formation/trajectoire convenablement ou s'il refuse un emploi convenable, il risque une sanction (transmission à l'ONEM¹). Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'accord de coopération entre l'Etat fédéral, les régions et les communautés du 30 avril 2004 dans lequel le droit à une allocation de chômage est lié à l'obligation pour le chômeur de chercher 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.

En Flandre, l'introduction de l'approche intégrale est allée de pair avec l'introduction d'un nouveau **modèle d'accompagnement par paliers**. Dans la première phase de chômage, l'accent est mis sur l'offre d'emplois

¹ RVA: Office national de l'Emploi, changé notamment du contrôle de la disponibilité.

convenables, notamment via le contrôle hebdomadaire automatique des emplois vacants. Après un certain temps, les demandeurs d'emploi sont contactés par téléphone par le call-center du VDAB. Seuls les demandeurs d'emploi qui ne trouvent pas d'emploi malgré tout sont convoqués pour un entretien personnel avec un accompagnateur, notamment dans un « *werkwinkel* » (Maison pour l'emploi). Sur la base de cet entretien, un parcours individuel est tracé pour chaque demandeur d'emploi, énumérant les actions nécessaires comme une formation aux entretiens d'embauche, une formation professionnelle et un accompagnement sur le lieu de travail. Ce parcours menant à un emploi est fixé dans un contrat individuel entre le demandeur d'emploi et le VDAB.

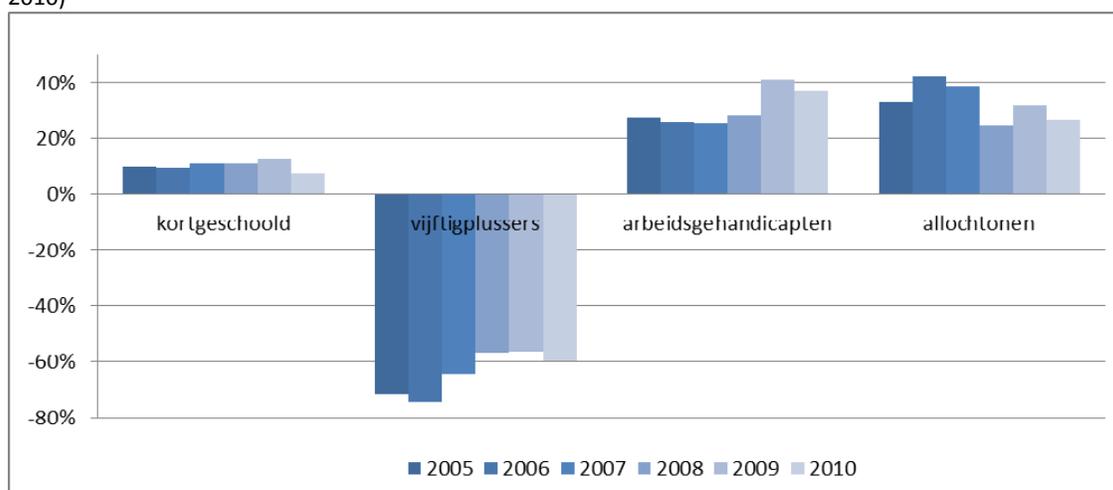
Au cours de la période 2004-2006, ce sont surtout les deux premières phases du modèle d'accompagnement qui ont gagné en importance. La comparaison hebdomadaire automatique des vacances d'emploi a atteint sa vitesse de croisière au cours de cette période (+ 86.000 emplois vacants, soit + 28%) tandis que le screening par téléphone a augmenté lui de 60%. Les dispositifs d'insertion individuels semblent toutefois stagner, tant pour ce qui concerne le nombre d'entretiens préliminaires qualifiants et de parcours intensifs qu'en ce qui concerne les parcours d'accompagnement entamés. Ce constat n'indique cependant pas pour autant que les choses évoluent défavorablement. Dès le début, on a en effet eu l'intention d'accompagner "moins mais de façon plus ciblée" et de mieux concentrer les dispositifs d'insertion individuels sur les groupes défavorisés qui sont relativement éloignés du marché du travail.

Dans le contrat de gestion du VDAB 2005-2009 (prolongé jusqu'en 2010), cette vision s'est traduite par la surreprésentation préconisée de quatre **groupes défavorisés** prioritaires dans les dispositifs d'insertion : les personnes à courte scolarisation (10%), les allochtones (40%), les personnes présentant un handicap pour le travail (40%) et les demandeurs d'emploi âgés (10%), une représentation en hausse qui, à terme, doit déboucher sur une surreprésentation positive. Pour les demandeurs d'emploi à courte scolarisation, l'objectif pour 2009 a quasiment été atteint en 2006. Pour les personnes présentant un handicap pour le travail, il apparaît que l'objectif est déjà atteint grâce à l'intégration réussie de dispositifs spécifiques pour le parcours d'insertion et la formation professionnelle sous la régie du VDAB. Mais une opération de rattrapage s'impose pour les allochtones et les demandeurs d'emploi âgés qui présentent, depuis 2004, une surreprésentation en diminution (25% en 2006) et une sous-représentation croissante (-74% en 2006). Ces chiffres peuvent s'expliquer par la position à part qu'occupent les demandeurs d'emploi âgés dans les volets préventif et curatif de l'approche intégrale (cf. infra). En 2009, les objectifs relatifs aux personnes à courte scolarisation et les personnes présentant un handicap pour le travail ont été atteints, mais ceux relatifs à la surreprésentation des allochtones ne l'ont pas été (il s'en est fallu d'un rien). En 2009, on a réalisé une surreprésentation des allochtones de 32%, tandis que la sous-représentation des plus de 50 ans restait plus ou moins stable.

En 2010, et ce pour la première fois depuis des années, le VDAB n'est parvenu à réaliser aucun des objectifs relatifs à la surreprésentation des groupes défavorisés dans les dispositifs d'insertion. La faisabilité de l'objectif est fortement tributaire de l'évolution dans la taille et la composition de la population des demandeurs d'emploi et bien moins des services offerts par les acteurs sur le marché du travail flamand. Si le marché du travail est étriqué, les objectifs seront par définition plus difficiles à atteindre car la part des groupes défavorisés dans la population est alors élevée. En cas de chômage croissant, comme en 2010, la part des groupes défavorisés diminuera, ce qui entraînera un objectif relativement moins élevé.

La diminution dans la surreprésentation des groupes défavorisés est également la conséquence de l'introduction de l'approche intégrale sur mesure depuis le 1er janvier 2010 (cf. infra).

Figure 1: Surreprésentation des quatre groupes défavorisés prioritaires dans les dispositifs d'insertion (2005-2010)

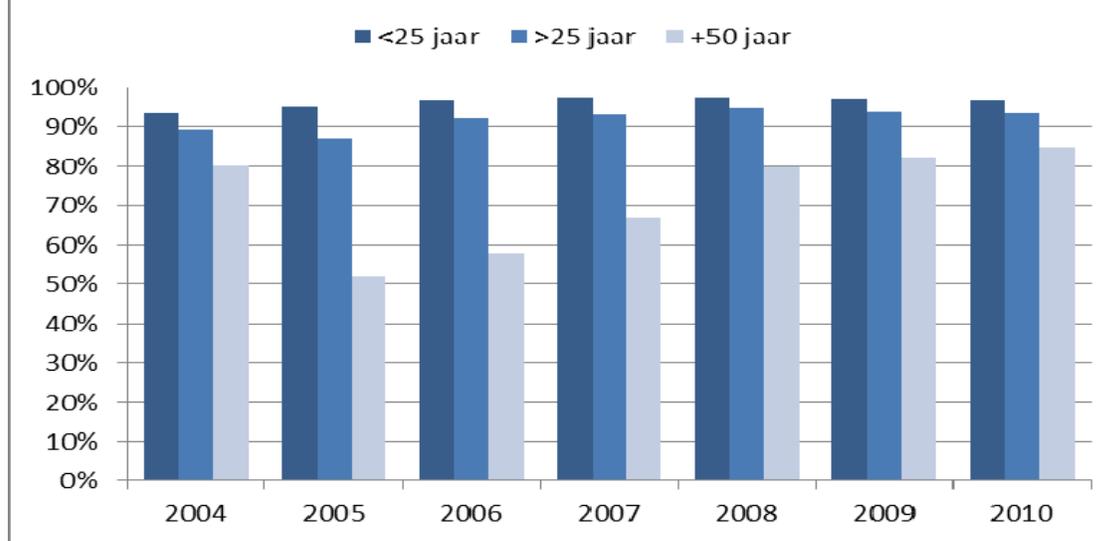


Conformément aux lignes directrices européennes en matière d'emploi et conformément à l'accord de gouvernement flamand, le **volet préventif** de l'approche intégrale a pour but de ne laisser aucun demandeur d'emploi devenir demandeur d'emploi de longue durée sans un « nouveau départ ». Le modèle flamand suit les délais fixés dans les lignes directrices européennes en matière d'emploi : un nouveau départ avant le 6ème mois pour les jeunes demandeurs d'emploi et avant le 12ème mois pour les demandeurs d'emploi adultes. Ce « nouveau départ » peut consister en un parcours d'insertion et un suivi avec détermination du parcours (screening, entretien préliminaire, orientation) mais aussi en des modules plus intensifs de formation et d'expérience professionnelle.

Un certain nombre de demandeurs d'emploi sont devenus chômeurs de longue durée encore avant l'introduction de l'approche intégrale ou malgré celle-ci. Pour ce groupe, on a mis en place ces dernières années une **approche curative**. Depuis le milieu des années 2004, le VDAB convoque systématiquement les demandeurs d'emploi de longue durée et ce selon un timing lié à l'âge qui a été fixé le 30 juin 2004 dans l'accord de coopération avec l'autorité fédérale. En juin 2004, le VDAB a convoqué les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans. Entre juin 2005 et juin 2006, le VDAB a convoqué systématiquement les demandeurs d'emploi jusqu'à 40 ans. De juin 2006 à juin 2007, ce fut au tour des demandeurs d'emploi entre 40 et 50 ans. La problématique déjà évoquée de la sous-représentation des demandeurs d'emploi âgés dans les dispositifs d'insertion provient de l'exclusion (provisoire) des demandeurs d'emploi de longue durée de plus de 50 ans du volet curatif. Pour la mise en oeuvre de l'approche intégrale pour les demandeurs d'emploi de longue durée, on a également examiné les possibilités offertes par le marché dans la politique d'activation. A titre expérimental, le VDAB a externalisé, 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.

Au cours de la période 2005-2010, l'approche intégrale est devenue de plus en plus efficace. Pour les jeunes, cette approche était déjà relativement efficace (+1,6 point de pourcent.). Chez les adultes, on note une augmentation de 6,2 points de pourcent. Chez les plus de 50 ans, l'augmentation est de 32,8 points de pourcent. Depuis 2009, la mesure dans laquelle on touche les plus de 50 ans selon la définition européenne a dépassé le niveau de 2004 ; en 2010, cette tendance à la hausse s'est maintenue. Comme on a mis fin au labelling en 2005, ils n'ont plus été systématiquement convoqués pour les dispositifs d'insertion. De plus, ils ne constituaient pas un groupe cible pour le volet curatif obligatoire dans le cadre de l'accord de coopération avec l'autorité fédérale en matière de suivi du comportement de recherche. Les deux facteurs expliquent la forte baisse constatée dans la portée du volet préventif pour les plus de 50 ans. Avec le « *Meerbanenplan* », une invitation obligatoire a été lancée en juin 2006 aux demandeurs d'emploi de courte durée pour participer à des sessions '50 ans et plus'. Ces sessions visent à améliorer la transition vers les dispositifs d'insertion ; l'efficacité pour les 50 ans et plus s'en est ainsi vue accrue.

Figure 2: Approche intégrale pour les demandeurs d'emploi de courte durée (définition européenne, 2004-10)



1.2 Renforcement des mécanismes d'entrée

L'approche intégrale est complétée et soutenue par bon nombre de mesures nouvelles axées sur l'entrée des demandeurs d'emploi dans l'emploi. Ces mesures fonctionnent dans le cadre de l'approche intégrale ou lui sont complémentaires. Elles s'adressent à différents groupes cibles (jeunes en formation en alternance, jeunes à courte scolarisation, jeunes diplômés avec un bagage technique, demandeurs d'emploi de 50 ans et plus, demandeurs d'emploi de longue durée, etc.) mais elles contribuent toutes à accroître l'entrée sur le marché du travail. Dans ce qui suit, nous donnons un aperçu des initiatives nouvelles et réorientées.

Pour renforcer l'entrée, il faut commencer par éviter les sorties non qualifiées. C'est pourquoi, l'accord pour l'emploi prévoyait des moyens pour arriver à une meilleure approche intégrale dans le cadre de la **formation en alternance**. Pour limiter les sorties non qualifiées (en Flandre, le taux de sorties non qualifiées tourne aux alentours de 11%), un appel FSE a été lancé aux promoteurs de parcours préliminaires et de projets ponts. L'accord pour l'emploi² a prévu 3,1 millions d'euros à cette fin (ceci correspond à +/- 2000 parcours). Ces parcours travaillent sur les attitudes et/ou aptitudes au travail pour les jeunes en formation alternée fort éloignés du marché du travail.

Le 1er janvier 2006, le **plan d'action chômage des jeunes** a été lancé dans 13 villes et communes flamandes connaissant un taux élevé de chômage des jeunes. Ce plan est axé sur les demandeurs d'emploi jeunes, à scolarisation courte. Ces actions consistent en un volet formation et accompagnement (en fait, un approfondissement de l'approche intégrale) et un volet économie sociale. Pour le plan d'action relatif à la formation et à l'accompagnement, un montant unique de 6,1 millions d'euros a été prévu pour 2006 et 2007.

Depuis janvier 2008, cette initiative a été étendue à l'ensemble de la Flandre, en d'autres termes, toutes les personnes faiblement et moyennement qualifiées de moins de 25 ans sont invitées dans les six semaines suivant leur inscription pour un moment de contact, consistant principalement en une session d'information et un entretien individuel. C'est alors que commence le placement collectif et individuel. Au plus tard 4 mois après l'inscription commence l'accompagnement intensif.

Depuis janvier 2009, les **jeunes hautement qualifiés** sont également repris dans le Plan emploi des jeunes. Ils sont informés par mail, 4 semaines après l'inscription, de ce que le VDAB a à offrir spécifiquement aux jeunes, avec notamment une référence à un site internet spécifique pour les jeunes. Les jeunes qui n'ont pas d'adresse mail ou qui n'ouvrent pas le mail et le lien, sont contactés 2 semaines plus tard par téléphone par la Ligne de

² L'accord pour l'emploi 2005-2006 a été conclu entre le gouvernement flamand et les partenaires sociaux pour la période précitée et contient bon nombre de mesures pour renforcer l'entrée sur le marché du travail.

service du VDAB. Les jeunes hautement qualifiés qui, 12 semaines après leur inscription, sont encore demandeurs d'emploi, sont repris dans le placement collectif et individuel. C'est un placement sur mesure qui met l'accent sur l'e-accompagnement et/ou les contacts téléphoniques.

En 2008, le VDAB a conclu des partenariats avec des acteurs locaux sur le marché du travail afin de mettre en place des expériences destinées aux **jeunes que l'on parvient difficilement/que l'on ne parvient pas à atteindre**. Des moyens ont été prévus jusqu'à la fin 2010 permettant de finaliser la phase expérimentale. Les recommandations provenant de l'évaluation scientifique de l'expérience sont intégrées dans le mode de fonctionnement normal du VDAB.

Le '*Meerbanenplan*' a mis en exergue l'importance de l'**IBO** (Formation professionnelle individuelle en entreprise). Ce système combine une formation dispensée par l'entreprise sur le lieu de travail avec la garantie d'un contrat à durée indéterminée. Le contrat de gestion 2005-2009 fixait un objectif de 12.000 IBO à lancer sur base annuelle. En 2006, ce nombre a été porté à 16.000. La rétraction du marché du travail et la crise économique ont joué des tours en 2008. Au début de l'année, tant les employeurs que les demandeurs d'emploi évitaient de passer via l'IBO. Après l'été, lorsque la demande de main-d'oeuvre a fortement diminué, le nombre d'IBO entamées a fortement baissé. En effet, en cette période économiquement incertaine, le fait de devoir s'engager à conclure un contrat à durée indéterminée à l'issue de l'IBO a dissuadé bon nombre d'employeurs. Le nombre d'IBO a continué à diminuer pour atteindre 10.470 IBO en 2009 (-15%), ce qui fait que l'on n'a réalisé que 65,4% de l'objectif. Vers la mi 2010, on a prévu la possibilité de conclure un contrat à durée déterminée d'un an à l'issue de l'IBO. En 2010, 11.801 IBO ont démarré en Flandre, ce qui représente une augmentation de 13% par rapport à l'année de crise 2009, et ce à la suite des premiers signes de reprise économique.

L'accord pour l'emploi a instauré la **formation d'insertion**, dispositif qui est destiné aux jeunes diplômés ou aux demandeurs d'emploi qui ont terminé une formation professionnelle d'au moins 400 heures. Cette formation a pu accueillir 438 participants, dont 150 jeunes diplômés (34%) et 288 demandeurs d'emploi ayant suivi une formation professionnelle (66%). La formation d'insertion a été réorientée en 2008 par rapport à l'IBO qui était bien mieux connue : on a fait explicitement la promotion de ce dispositif en tant que mesure d'expérience professionnelle pour des jeunes ayant un bagage technique. En 2009 et en 2010, 358 formations d'insertion ont encore été lancées, dont 132 (37%) concernaient des jeunes diplômés et 226 (63%) des excursionnistes.

Le gouvernement flamand a voté définitivement le 28 avril 2006 l'instauration de la **prime pour l'emploi des 50+** ; ce faisant, la mesure principale (sur le plan budgétaire) du '*Meerbanenplan*' a été mise en exécution. Lorsqu'un employeur engage un demandeur d'emploi inoccupé de plus de 50 ans inscrit au VDAB via un contrat à durée indéterminée, il reçoit pendant 12 mois une intervention financière dans le coût salarial. Le travailleur doit au moins être occupé sans interruption pendant 5 trimestres successifs. Ceci implique que le travail intérimaire tombe hors champ d'application de cette mesure. Le montant de la prime varie en fonction de 3 tranches de revenus : 1200 euros/trimestre pour un salaire brut allant de 2400 euros/trimestre à 6000 euros/trimestre, 2100 euros/trimestre pour un salaire brut allant de 6000 euros/trimestre à 10.500 euros/trimestre, 3000 euros/trimestre pour un salaire brut supérieur à 10.500 euros/trimestre. Pour les entrées en service à partir du 1^{er} janvier 2009, la formule a été adaptée en quatre tranches de revenus: 1200 euros/trimestre pour un salaire brut allant de 2400 euros/trimestre à 4200 euros/trimestre, 2100 euros/trimestre pour un salaire brut allant de 4200 euros à 6000 euros/trimestre, 3000 euros/trimestre pour un salaire brut allant de 6000 euros à 10.500 euros/trimestre en 4500 euros/trimestre pour un salaire brut supérieur à 10.500 euros/trimestre.

Depuis le début de l'année 2010, les employeurs peuvent également recourir à la mesure fédérale qui encourage l'engagement de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans. Cette mesure est reprise dans le plan Activa WIN-WIN. La combinaison des deux mesures peut déboucher sur une intervention supérieure à ce que l'Europe autorise.

C'est pour cette raison que depuis le 1er octobre 2010, la prime flamande 50+ n'est plus cumulable avec la mesure fédérale Activa WIN-WIN. En 2010, 4.921 demandes d'obtention d'une prime pour l'emploi des 50+ ont été introduites (4.046 en 2009), dont 2.859 ont été approuvées (3.117 en 2009) et 1.111 refusées (929 en

2009). Fin 2010, l'effet de la modification n'est pas encore visible dans le nombre de demandes introduites mais moins de demandes ont été approuvées.

Ces dernières années, on a continué d'investir dans l'extension du nombre de places permettant d'acquérir une expérience professionnelle **WEP+**, notamment via le Plan flamand d'emploi et d'investissement. Début 2009, la réglementation du plan WEP+ a été adaptée, sans toutefois en changer la finalité. Axée sur les chômeurs de longue durée, cette mesure pour l'emploi vise à insérer ces derniers dans le circuit du travail via une expérience professionnelle et une activation des indemnités. L'expérience de travail se veut être une passerelle pour les demandeurs d'emploi de longue durée entre le chômage et les entreprises régulières. Pendant leur expérience professionnelle, les demandeurs d'emploi reçoivent une formation et un accompagnement dans une situation de travail. La mesure est scindée en un module d'expérience professionnelle et un module d'insertion. Les promoteurs de l'expérience professionnelle qui appartiennent au secteur non-marchand prennent en charge le module d'expérience professionnelle, tandis que la '*leerwerkbedrijf*' (entreprise pour apprendre à travailler) s'occupe du module d'insertion avec un accompagnement et une formation aux entretiens d'embauche, le tout axé sur une sortie vers le marché du travail régulier.

Le financement se fait en partie par une activation de l'allocation de chômage ou du revenu d'intégration (moyens fédéraux). Le financement des demandeurs d'emploi qui ne perçoivent pas d'allocations de chômage ou de revenus d'intégration se fait via le système ACS (moyens flamands). En outre, les promoteurs WEP+ reçoivent un financement pour l'encadrement et l'accompagnement.

Fin 2009, on a dénombré 2.644 travailleurs groupe cible. L'expérience professionnelle est une mesure de subvention temporaire, avec une rotation au sein de la mesure qui est relativement élevée. En 2009, 5.459 personnes au total ont été touchées par la mesure. 2009 a été une année de transition entre l'ancienne réglementation et la nouvelle. Des parcours Wep+ accordés plus tôt se déroulaient toujours dans le courant de 2009, tandis que de nouvelles places étaient également accordées. Un peu plus de la moitié des personnes sont entrées dans la mesure cette année-là (2.972 ou 54,4%). La sortie vers un emploi à l'issue de l'expérience professionnelle a fortement diminué, passant de 50,2% en 2007 à 44,6% en 2008 puis à 38,2% en 2009. La crise économique et le recul du nombre d'emplois vacants ont rendu moins évidente la sortie vers un emploi pour ce groupe cible difficile.

Tableau 1: nombre de travailleurs groupes cibles selon le programme de remise au travail

Portée au 31-12-2009	M	V	T
Agents contractuels subventionnés (ACS)			
Accueil extrascolaire	108	2.573	2.681
Projets classiques	1.216	2.413	3.629
ACS Enseignement	26	44	70
Projets de formation	51	113	164
Expérience professionnelle			
WEP+	1.360	1.284	2.644
Economie sociale			
Travail assisté	844	394	1.238
Entreprises d'insertion	358	1.684	2.042
Ateliers sociaux groupe cible	2.430	1.560	3.990
Economie de services locale	901	546	1.447

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

Dans le domaine Emploi et Economie sociale, nous nous efforçons au cours de cette législature de simplifier les mesures pour l'emploi et les mesures d'insertion. Partant des lignes directrices européennes, une matrice de 4 modules a été proposée pour soutenir les travailleurs (potentiels) visés et /ou leurs employeurs. Ces modules sont :

1. formation sur le lieu de travail;
2. accompagnement sur le lieu de travail (encadrement);
3. prime salariale (sur base de l'éloignement du marché du travail);
4. adaptation du lieu de travail/de l'environnement de travail.

Les modules sont combinables entre eux selon les besoins individuels du travailleur et dépendent de l'éloignement du marché du travail. Ceci signifie concrètement que ces modules ne sont pas toujours utilisés tous dans la même mesure pour réaliser une insertion réussie. Cette matrice d'emploi sera applicable à tous les employeurs déployant des activités dans un contexte économique, quelle que soit leur personnalité juridique. Le Ministre de l'Emploi porte la responsabilité de l'insertion individuelle tandis que le Ministre de l'Economie sociale est responsable de l'insertion collective.

Dans l'accord de gouvernement flamand 2009-2014, on préconise la simplification de l'économie sociale en la ramenant à deux axes. Le premier axe est le « Travail sur mesure ». Il a pour but d'insérer, dans un contexte économique normal, des personnes fort éloignées du marché du travail. On vise concrètement ici le développement d'un cadre approprié dans lequel les principaux objectifs et principes de la réglementation existante en matière d'ateliers protégés, d'ateliers sociaux et les mesures d'insertion ont leur place. L'élaboration de cet axe prendra forme dans le décret *Travail sur mesure* dans le cadre de l'insertion collective. Dans le deuxième axe, celui des services locaux, nous allons fournir un soutien dans l'offre de services à utilité sociale qui ne sont pas rentables sur le plan économique. Le financement en trèfle pour l'économie de services locale au sein d'autres domaines politiques a un ancrage structurelle. Toutes les formes de travail sont positionnées dans ces deux piliers (ou une combinaison de ceux-ci).

Tableau 2: Sortie vers le travail par rapport aux sorties totales des programmes

in %	2006	2007	2008	2009
ACS*	71,3	73,0	73,0	74,3
Accueil extrascolaire	75,8	78,7	78,7	79,1
ACS Enseignement	75,0	66,7	66,7	Nvt
Projets de formation	53,3	75,8	75,8	87,5
Système généralisé	69,1	69,7	69,7	70,1
Expérience professionnelle	50,7	50,2	44,6	38,1
Travail sur mesure (sans AP)				52,2
Ateliers sociaux	37,8	36,7	29,7	26,6
Insertion -total**	57,6	66,7	62,9	68,1
<i>Insertion titres-services</i>	55,6	57,4	50,5	67,2
<i>Insertion non titres-services</i>	61,1	67,5	71,5	68,8
Economie de services locale (LDE)	n.c.	79,0	49,0	52,0
Insertion collective	n.c.	79,0	41,5	Pas d'appl.
Autre LDE			51,0	Pas d'appl.

Source: Vlaams Subsidieagentschap voor werk en sociale economie (Traitement Département WSE)

Note : Au 01-01-2008, l'insertion collective a été transférée vers l'économie de services locale.

Tableau 3: Sorties vers le travail par rapport à la portée cumulative des programmes

in %	2006	2007	2008	2009
ACS*	10,4	10,9	11,0	9,6
Accueil extrascolaire	11,1	10,5	10,4	10,5
ACS Enseignement	8,1	5,3	5,3	Pas d'appl
Projets de formation	8,5	13,0	13,4	11,1
Système généralisé	10,1	11,1	11,3	9,1
Expérience professionnelle	28,1	26,0	23,3	19,3
Travail sur mesure (sans AP)				9,0
Ateliers sociaux	6,0	5,4	4,2	2,9
Insertion -total**	9,2	13,1	15,6	19,3
<i>Insertion titres-services</i>	9,7	8,7	8,6	16,4
<i>Insertion non titres-services</i>	9,0	17,7	25,7	25,4
Economie de services locale (LDE)	n.c.	25,5	9,7	7,8
Insertion collective	n.c.	25,5	5,7	Pas d'appl
Autre LDE			11,5	Pas d'appl

Source: Vlaams Subsidieagentschap voor werk en sociale economie (Traitement Département WSE)

Note : Au 01-01-2008, l'insertion collective a été transférée vers l'économie de services locale.

La sortie vers le travail est mesurée en vérifiant si, pour la personne dont le programme s'est terminé dans le cours de l'année, il y a six mois plus tard des cotisations à la sécurité sociale (déclaration DIMONA). Ce faisant, on ne mesure pas toutes les formes d'occupation mais un bon nombre quand même (dans le secteur privé, comme indépendants et dans les pouvoirs locaux). Les chiffres ne sont toutefois pas corrigés pour les personnes qui ont retrouvé du travail dans un autre programme (qui sont passées, par exemple, de l'expérience professionnelle vers un atelier social).

Les pourcentages expriment le rapport entre le nombre de personnes ayant trouvé du boulot et:

- le nombre de personnes pour qui le programme s'est achevé au cours de l'année (tableau 2)
- la portée cumulative du programme, il s'agit de la portée initiale au 01-01 de l'année X + l'entrée au cours de l'année X (tableau 3). Ces pourcentages de sortie mesurent la probabilité pour tous ceux qui ont pris part à un programme dans le courant de l'année de sortir vers un travail. Pour comparer d'année en année, il convient de tenir compte des variations dans les entrées étant donné que celles-ci influencent aussi la probabilité de sortie.

Lors de l'analyse des sorties, il faut garder en tête que les participants aux mesures Agents contractuels subventionnés, Ateliers sociaux et Economie de services locale peuvent participer sans limite dans le temps tandis que les participants aux mesures Insertion de tous les types ne peuvent bénéficier de ces mesures que pendant une période limitée. Pour toutes les mesures de type d'Insertion, il y a donc une sortie 'automatique' parce que la subvention prend fin à un certain moment. En revanche, les programmes à durée indéterminée peuvent ne pas connaître de sortie, abstraction faite de la mise à la pension ou de la maladie, notamment.

Sur 100 personnes qui sont sorties de la mesure en 2009, pour quelque raison que ce soit, 74 sont au travail après 6 mois. C'est environ autant qu'en 2008 et 2007. On observe de bonnes chances sur le marché du travail pour ceux qui viennent des ACS; à l'inverse, on note une probabilité de sortie relativement faible pour tous ceux qui participent aux programmes. Il ressort en effet des pourcentages de sortie par rapport à l'effet cumulatif que seule une personne sur dix sort effectivement de la mesure pour trouver un emploi. Les ACS tirent dès lors la carte de l'occupation durable.

Dans le cadre de l'expérience professionnelle, on veut offrir aux demandeurs d'emploi de longue durée une passerelle vers le marché du travail régulier via une formation et un accompagnement temporaires. En 2006 et 2007, la moitié était au travail 6 mois après la sortie de la mesure. Cette proportion a diminué en 2008 et encore plus en 2009. Même exprimée par rapport au nombre total de sortants potentiels (portée cumulative), la probabilité de sortie est en baisse. Elle se situe, en 2009, au niveau du total de l'Insertion, alors que les années précédentes, elle était systématiquement plus élevée.

Dans les Ateliers sociaux, on observe entre 2006 et 2009 une diminution des pourcentages de sortants vers un emploi, que ce soit par rapport à la sortie totale ou par rapport à la portée cumulative. Le programme Insertion laisse entrevoir une plus grande sortie vers le travail qui, calculée sur la sortie, se situe au-delà des 60% et calculée sur la portée cumulative en 2009 grimpe jusqu'à près de 20%.

Le programme LDE (Economie de services locale) est encore trop récent pour pouvoir tirer des conclusions claires sur les sorties. En 2008 et 2009, quasi la moitié de tous les sortants est au travail. La sortie par rapport à la portée cumulative se situe en 2009 dans les environs du taux pour les ACS mais la très forte entrée dans la LDE au cours de cette année joue certainement un rôle.

1.3 Une politique de restructuration qui active

Au cours des années écoulées, on a fortement misé sur une politique de restructuration qui active. Le **contrôle régional** du plan d'accompagnement social constitue une première action dans la politique flamande de restructuration activante. Les entreprises en restructuration qui souhaitent abaisser l'âge de la prépension doivent dorénavant soumettre un plan d'accompagnement social au ministre régional de l'Emploi qui évaluera le caractère d'activation du plan. La Flandre a développé un cadre d'évaluation avec 9 critères utilisés lors du contrôle régional. On applique, lors de ce contrôle régional, une approche ad hoc tenant au maximum compte de la spécificité de chaque restructuration.

Le VDAB dispose d'une équipe d'intervention sociale qui s'occupe de l'accueil de travailleurs touchés par un licenciement collectif à l'occasion d'une restructuration, d'une fermeture, d'une réorganisation judiciaire ou d'une faillite d'une entreprise. Cette équipe assure également l'organisation, la coordination, le monitoring et l'évaluation des cellules pour l'emploi des entreprises situées en Flandre. Les cellules pour l'emploi jouent un rôle crucial dans la politique de restructuration et elles sont l'instrument par excellence pour accueillir les travailleurs licenciés et pour les aider à retrouver le plus rapidement possible un nouveau job. Une cellule pour l'emploi peut être créée pour une entreprise spécifique. A côté de cela, le VDAB met en permanence 15 cellules pour l'emploi à disposition, réparties sur l'ensemble de la Flandre. Les entreprises qui ne peuvent ou ne veulent pas créer leur propre cellule pour l'emploi peuvent faire appel à une de ces 15 cellules.

Tableau 4: Portée des conseillers en intervention sociale et des cellules pour l'emploi (2005-2010)

CIS	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Entreprises	200	209	453	676	1 072	1.163
Dont PME	93	86	309	506	783	901
	46,5%	41,1%	68,2%	74,9%	73,0%	77,5%
Travailleurs	11 578	10 590	19 634	25 585	36 366	38.576
Cellules pour l'emploi						
Entreprises		59	348	562	874	1.081
Dont PME		35	241	441	668	836
		59,3%	69,3%	78,5%	76,4%	77,3%
Travailleurs		524	3 947	8 398	14 312	18.563

La politique de restructuration activante est inspirée et soutenue par des mesures fédérales qui encouragent le "vieillessement actif". Pensons au relèvement de l'âge de la prépension ou au « **supplément de reprise du travail** » qui rend attractif financièrement le passage d'un emploi à un autre emploi pour les plus de 50 ans. Pour la politique flamande, le supplément 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 réservé à cette mesure a été redistribué entre d'autres mesures avec comme affectation principale 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 de compétences

Dans un agenda bien rempli en matière de compétences, le gouvernement flamand et les partenaires sociaux ont exprimé la volonté d'assurer que l'on définisse et que l'on développe, que ce soit dans l'enseignement initial, dans les organisations et entreprises ou sur le marché du travail, les compétences qui sont cruciales pour avoir un taux d'activité élevé et une large employabilité. Nous continuons donc à développer un certain nombre d'initiatives existantes qui permettent de définir et de mobiliser sur le marché du travail des compétences acquises plus tôt ou ailleurs : citons les titres de compétence professionnelle ou la validation des compétences, la '*leerladder*' (sorte de formation passerelle), le plan de développement personnel (POP), les chèques formation et accompagnement pour les travailleurs, les centres de services carrière, etc.

La **validation des compétences** vise à reconnaître les compétences des gens, liées à un certain métier et ce indépendamment de la façon dont ces compétences ont été acquises. La validation des compétences (titre d'expérience) est un document officiel, reconnu partout, délivré par l'autorité flamande. Il rend l'expérience tangible et est une preuve formelle de la compétence professionnelle (décret du 30 avril 2004 relatif à l'obtention d'un titre de compétence professionnelle et l'arrêté d'exécution du 23 septembre 2005).

La validation des compétences a débuté en 2006 pour 6 professions. Entre-temps ; on peut obtenir une validation des compétences pour 66 professions. Le VDAB, avec des partenaires, est centre de test pour **31** professions..

Les évolutions récentes dans l'enseignement (*Sense = Secundair na secundair* - Secondaire après secondaire et *HBO = Hoger Beroepsonderwijs* – Enseignement professionnel supérieur) ainsi que sur le marché du travail nécessitent de mettre en adéquation la politique du marché de l'emploi. La collaboration en vue de parcours orientés diplôme pour l'enseignement secondaire fait du VDAB un partenaire actif dans le développement du *Sense* et du *HBO* sous l'angle du marché du travail; via une ***leerladder*** (sorte de formation passerelle) à l'issue de l'enseignement secondaire, on veut offrir aux jeunes et aux adultes une formation plus courte orientée vers le marché du travail qui débouche également sur une qualification reconnue/un certificat.

Pour accroître la résistance morale des personnes, pour les piloter à travers la crise sur le marché du travail et pour investir dans un avenir durable, la note politique Emploi 2009-2014 promulgue le **Plan de développement personnel (POP)** comme instrument et incitant pour l'accompagnement de carrière et la gestion des compétences.

Le POP permet d'approcher les perspectives de carrière des personnes à court et à long terme, en travaillant sur les compétences dans les diverses situations où l'autorité, acteur ou employeur, les rencontre au cours de leur carrière (que ce soit comme travailleur salarié, comme demandeur d'emploi, comme (candidat) indépendant, chômeur temporaire, ...). Etant donné que la sécurité d'emploi disparaît, la sécurité de carrière doit servir de nouveau point de repère. Ceci implique aussi que les personnes doivent autant que possible être encouragées et soutenues dans la réalisation de cette sécurité de carrière.

L'autorité prend l'initiative pour que le POP puisse effectivement servir d'instrument de carrière ou d'instrument de follow-up pendant toute la carrière. On a en effet besoin d'un seul environnement comme point d'ancrage pour le suivi des actions de carrière mais les lignes de force des actions sont fixées en concertation avec les partenaires sociaux.

Les **chèques formation et accompagnement** permettent aux travailleurs de réduire de moitié les coûts pour la formation, l'accompagnement de carrière et les parcours "Validation des compétences". Chaque travailleur peut, par année civile, commander des chèques pour un maximum de 250 euros auprès du VDAB ou dans les Maisons pour l'emploi locales. Grâce à cette aide, le travailleur acquiert des compétences qui contribuent à améliorer son employabilité ou qui lui permettent de réaliser sa trajectoire professionnelle. Ces chèques sont très populaires. En 2010, le gouvernement flamand a modifié le système des chèques formation et accompagnement pour les travailleurs de manière à ce qu'il corresponde mieux à l'objectif initial : diminuer les obstacles financiers pour les travailleurs qui veulent suivre une formation afin d'améliorer leur position sur le marché du travail.

En 2005, près de 11% des travailleurs salariés ont demandé des chèques formation ou accompagnement. 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. Le nombre de demandes a continué à augmenter au cours des

années suivantes pour atteindre 255.631 demandes en 2008. En 2009, le nombre de chèques formations n'a pas augmenté (pour la première fois au cours de la période 2005-09). Plus d'un quart de million de chèques ont été demandés en 2009. En 2010, 198.022 demandes ont été initiées. Ceci représente une diminution du nombre de demandes de 22% par rapport à 2009 et c'est dû à la modification de la réglementation.

Le **service de base** aux personnes actives découle du besoin ressenti par les citoyens d'être soutenus lorsqu'ils vont sur le marché du travail, surtout quand ils sont dans une période de transition. Pour répondre au besoin d'un court contact au cours duquel la personne active est informée et reçoit un aperçu des services et possibilités pertinentes, le VDAB a lancé en 2008 une expérience de service de base. En se basant sur les résultats de cette expérience, le service de base a été étendu à partir du 1er septembre 2009 à 26 *werkwinkels* (maisons pour l'emploi) en Flandre, dans le cadre d'un projet pilote. Depuis 2010, ce service est également offert par les organisations syndicales.

Via les **centres de services carrière**, on fournit à la personne active un instrument d'orientation pour le développement futur de sa carrière. Ces services doivent permettre aux actifs d'identifier leurs propres possibilités et opportunités sur le marché du travail et de faire les choix de formation appropriés en fonction de leurs souhaits de carrière. Fin 2010, 19 centres étaient actifs et quelque 6.000 actifs ont été concernés.

En outre, le VDAB offre aussi un accompagnement de carrière dans ses centres de compétences. Au cours de l'exercice 2010, les centres de carrière du VDAB ont touché 1800 nouveaux clients.

Les personnes qui utilisent les centres d'accompagnement de carrière agréés et subventionnés doivent pour au moins 50% consister en des personnes à scolarisation courte ou à qualifications moyennes, en des plus de 45 ans, des allochtones ou des personnes présentant un handicap à l'emploi. En 2010, un peu plus de 50% des clients faisaient partie d'un ou de plusieurs de ces groupes cibles.

1.5 Accroître la capacité de travail (workability)

Les mesures axées sur l'accroissement de la capacité de travail et de la qualité du travail prennent une place sans cesse plus importante dans la politique de l'emploi flamande. Non seulement, elles créent une organisation du travail alternative mais elles rendent également la combinaison avec d'autres domaines de vie (soins, formation, mobilité, etc.) possible et séduisante. Ces mesures réduisent les obstacles rencontrés par les demandeurs d'emploi pour aller travailler.

Le 31 mars 2006, le gouvernement flamand a adopté le plan d'action **accueil des enfants** flexible et occasionnel. On a opté pour une approche intégrée comportant les 3 pistes suivantes : renforcement des secteurs existants au départ des points forts de chaque forme d'accueil (1), un pool de collaborateurs fixes flexibles au départ de l'économie sociale pour compléter les secteurs existants (2) et des titres-services via le dispositif mandaté pour un groupe restreint de familles pour venir compléter les mesures précitées (3).

En Flandre, on compte en plus le régime des **primes d'encouragement** qui permet aux hommes et aux femmes de percevoir une prime financière en plus de la prime fédérale pour l'interruption de carrière ou le crédit-temps. En 2005, 43.000 travailleurs ont bénéficié de cette prime d'encouragement flamande. Si on compare à 2004, on observe une diminution de 1200 travailleurs (-6%). Ces primes rencontrent surtout un besoin des travailleuses ayant entre 26 et 35 ans de pouvoir combiner vie professionnelle (souvent à temps partiel) et soins à prodiguer à de jeunes enfants (ou à un membre de la famille malade), en réduisant par exemple le temps de travail d'1/5 dans le cadre du congé parental.

Enfin, une taskforce **organisation du travail novatrice** est chargée de suivre 14 projets pilotes en la matière. Dans le cadre du '*Meerbanenplan*', on a prévu 750.000 euros pour ces projets. Compte tenu des processus technologiques existants, ces expériences doivent redessiner l'organisation du travail dans les entreprises de façon à faire diminuer le stress au travail, à augmenter le caractère motivant de la fonction, à accroître les possibilités d'apprentissage intrinsèques et à mieux combiner vie professionnelle et vie privée.

1.6 Promouvoir la diversité et la participation proportionnelle au travail

La politique flamande en matière de participation proportionnelle au travail et de diversité se compose de trois grands volets : les plans de diversité, les projets structurels et le test de la diversité. Des changements se sont produits dans chacun de ces volets au cours de la période de référence. Nous allons les aborder brièvement.

Via les **plans de diversité**, les entreprises qui veulent intégrer des travailleurs différents et qui veulent avoir une politique du personnel prenant en compte la diversité sont soutenues tant sur le plan financier que sur le plan organisationnel (apport des développeurs de projets). Depuis 2005, nous évoluons vers le nombre de 500 entreprises touchées par an. Les **projets structurels** soutiennent les actions développées sur le terrain à l'intention des groupes défavorisés. Tant les organisations représentant les groupes défavorisés (consultants en activation, orienteurs), les syndicats (consultants en diversité) que les organisations des entrepreneurs (Jobkanaal, plate-forme des entrepreneurs) contribuent à leur manière à l'engagement, l'accompagnement, la formation et l'intégration de travailleurs provenant des groupes défavorisés. Après une évaluation, il a été décidé en 2006 de passer à de nouveaux protocoles, axés résultats, ayant une durée de 3 ans, jusqu'en 2009 donc. Enfin, le **test diversité** est de plus en plus souvent intégré dans la politique régulière. Par ce contrôle, on vérifie les ambitions et les indicateurs chiffrés qualitatifs et quantitatifs des mesures concernées relatives aux groupes défavorisés.

En vue de réaliser une représentation proportionnelle de tous les groupes de population sur le marché du travail et vu l'importance de mener une politique de diversité, le projet **Jobkanaal** a été mis en place : il s'agit d'un accord de coopération entre Voka, Unizo, Verso et VKW avec le soutien de l'autorité flamande et de Gand, ville en mouvement, destiné à créer des opportunités réelles pour les demandeurs d'emploi provenant des groupes défavorisés. Des actions de sensibilisation ont été menées à l'égard des employeurs afin qu'ils soient disposés, lors des candidatures pour des postes vacants, à accorder les mêmes chances aux candidats potentiels provenant des groupes défavorisés. Un large réseau de placeurs publics et privés amène de façon active - via sélection, motivation et réorientation ciblée - des demandeurs d'emploi des groupes défavorisés auprès de ces employeurs qui ont déclaré explicitement être ouverts au recrutement de ces candidats.

A condition que l'action de sensibilisation et les efforts des partenaires de Jobkanaal fournissent des offres d'emploi qui ne sont pas encore connues du VDAB, le VDAB et les autres partenaires dans ce projet s'engagent à réaliser sur base annuelle dans le cadre du *'Meerbanenplan'* 5.000 placements de demandeurs d'emplois des groupes défavorisés dans des emplois vacants fournis par Jobkanaal. Par emploi vacant de Jobkanaal, le VDAB enverra 4 demandeurs d'emploi provenant des groupes défavorisés mentionnés plus haut (sauf s'il n'y a pas suffisamment de candidats aptes pour l'emploi vacant dans le fichier demandeurs d'emploi du VDAB). Le VDAB s'engage à réaliser sur base annuelle 600 jobcoachings en plus liés aux 5.000 placements dont question ci-dessus.

Tant en 2007 qu'en 2008, des actions communes ont été mises sur pied entre le VDAB et Jobkanaal pour améliorer les résultats. Les données de Jobkanaal récoltées jusqu'en août 2008 pouvaient laisser supposer que l'objectif des 5.000 engagements en 2008 était réalisable pour la fin de l'année. Mais la crise économique est venue brouiller les cartes. Tout comme le nombre total d'emplois vacants, le nombre d'emplois vacants pour Jobkanaal a connu un repli. En 2009, le nombre d'emplois vacants et de placements a continué à diminuer. Les données de monitoring relatives au fonctionnement du Jobkanaal montrent qu'en 2010, ce sont au total 12.836 nouveaux emplois vacants qui ont été enregistrés et traités, une augmentation de 81% comparé au creux de la vague de 2009.

Même si on mise autant que possible sur l'approche inclusive (cf. test 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 d'expertise doit pouvoir devenir le centre de référence en Flandre pour ce qui concerne la politique du marché du travail prenant en compte les âges. 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 de ce centre d'expertise une organisation puissante avec des lignes d'action directes axées sur des entreprises et des cas concrets.

1.7 D'une approche intégrale vers une approche intégrale sur mesure

Le contrat de gestion 2005-2010 était placé sous le signe de l'approche intégrale des demandeurs d'emploi. Ceci signifiait concrètement que le VDAB devait atteindre chaque demandeur d'emploi dans un certain délai et lui offrir des services. Le délai précis dans lequel tout cela devait se passer dépendait des caractéristiques du demandeur d'emploi. Dans le cadre de cette approche intégrale, on a enregistré énormément de résultats positifs (cf. supra).

Dans le cadre du nouveau contrat de gestion 2011-2015 et de la Note politique Emploi 2009-2014, on est encore allé un pas plus loin : l'approche intégrale doit devenir une approche sur mesure. Non seulement, il faut atteindre chaque demandeur d'emploi à temps mais chaque demandeur d'emploi a droit à une offre sur mesure, une offre qui réponde à ses besoins spécifiques.

L'approche sur mesure a pour effet que le VDAB n'utilise plus, depuis le 1er janvier 2010, le modèle d'accompagnement par paliers (modèle 3-6-9) pour le groupe des 25-50 ans, caractérisé par des moments d'entrée bien précis et une offre prédéfinie pour les différents groupes cibles.

Dans l'approche intégrale sur mesure, on remet en avant la mission clé du VDAB, à savoir servir de médiateur entre l'offre et la demande sur le marché du travail. En fonction de son profil et de ses besoins, le demandeur d'emploi recevra l'offre suivante : forme légère de placement, parcours de placement intensif ou parcours d'insertion intensif.

Ceci est déterminé en accord avec le demandeur d'emploi après

- un **examen à l'aide de feux clignotants** : il s'agit de détecter plus rapidement les besoins du client à l'aide du datamining, d'actions régionales suite à un besoin sur le marché du travail local, le suivi des offres d'emploi et le suivi du comportement de recherche via le jobindicator, les candidatures spontanées,...;
- un **moment d'évaluation (intake)**: identification des obstacles éventuels à une mise à l'emploi au niveau des compétences, des conditions connexes, de problématiques n'étant pas liées au marché du travail,...

La forme légère de placement démarre directement après l'inscription pour les demandeurs d'emploi qui se débrouillent seuls en utilisant des outils d'appariement automatique, le tout complété éventuellement par des actions de placement uniques.

Le parcours de placement intensif démarre après un contact individuel (en face-à-face, par téléphone ou par courriel) si on constate qu'un plus grand suivi et un plus grand soutien sont nécessaires au niveau des entretiens d'embauche et du comportement de recherche. Après établissement d'un plan d'action – dans lequel les accords/engagements du demandeur d'emploi et du consultant sont fixés – on utilise le plus possible un mix optimal de canaux (en face-à-face, par téléphone, e-mail, SMS, lors d'actions individuelles et collectives).

Lors d'un **parcours d'insertion intensif**, on constate les entraves qui nécessitent une action de remédiation (besoin de formation par exemple ou problématique MMPP,..)

Les demandeurs d'emploi qui n'ont pas encore trouvé de nouvel emploi après 9 mois et qui n'ont pas encore entamé d'offre intensive (placement/accompagnement) sont repris dans un parcours d'insertion intensif après labelling.

Tableau 5: Approche intégrale sur mesure pour le groupe cible préventif (2009-10)

	3 mois après l'entrée				6 mois après l'entrée				9 mois après l'entrée			
	jan - sept 2010		jan - sept 2009		jan - juin 2010		jan - juin 2009		jan-mars 2010		jan-mars 2009	
	abs	%	abs	%	abs	%	abs	%	abs	%	abs	%
Nombre de personnes entrées	181.516		192.067		98.573		107.745		52.824		58.619	
Total entrées avec action (1-6)	81.645	45%	77.228	40%	52.935	54%	50.315	47%	29.933	57%	30.894	53%
Sortis du chômage vers le travail	76.314	42%	76.237	40%	51.328	52%	52.436	49%	31.933	60%	33.009	56%
Encore DEI	63.971	35%	61.218	32%	40.972	42%	39.865	37%	25.162	48%	24.625	42%
Encore DEI sans action	105.202	58%	115.830	60%	47.245	48%	55.309	51%	20.891	40%	25.610	44%
Non traités	48.866	27%	60.716	32%	16.344	17%	24.596	23%	6.106	12%	8.604	15%
	41.471	23%	53.176	28%	13.209	13%	21.202	20%	4.572	9%	6.979	12%

Tant après 3 mois, après 6 mois qu'après 9 mois, nous constatons qu'il y a plus de demandeurs d'emploi qui ont été concernés par une action et nous constatons également une augmentation des sorties tant du chômage que vers l'emploi. Le nombre de demandeurs d'emploi non encore traités après 3, 6 et 9 mois a logiquement diminué, de même que le nombre de demandeurs d'emploi qui ont finalement encore été labellisés pour un trajet après 9 mois.

Ceci indique que l'on réalise plus rapidement une sortie ou qu'on lance plus rapidement une action d'accompagnement ou de formation sur mesure. Il apparaît en effet qu'après 9 mois, plus de demandeurs d'emploi qu'auparavant soit sont retournés au travail soit se sont vus offrir un service approprié.

On peut déduire des chiffres que l'approche intégrale sur mesure a une influence positive sur trois éléments, à savoir:

- un premier contact plus rapide avec le demandeur d'emploi de sorte que l'on peut rapidement vérifier après l'inscription quel parcours est le plus adapté pour le demandeur d'emploi en question;
- un placement plus rapide, où les consultants n'optent plus systématiquement pour des parcours étendus mais choisissent plutôt des actions plus courtes taillées sur mesure pour le client;
- une portée accrue des dispositifs d'insertion, principalement en raison des nouveaux parcours de placement.

En raison de ce dernier point, il y a toutefois une influence négative sur la surreprésentation des groupes défavorisés dans les dispositifs d'insertion. Plus on touche de demandeurs d'emploi, plus il devient difficile de réaliser une surreprésentation des groupes défavorisés. Si nous considérons uniquement les parcours d'insertion intensifs, les objectifs de surreprésentation sont atteints pour ce qui concerne les personnes à qualifications réduites et les personnes présentant un handicap pour le travail mais pas pour les allochtones (il s'en est fallu de peu).

1.8 Vers une approche intégrale pour les employeurs

Dans le courant de 2009, les employeurs et les organisations d'employeurs ont formulé un certain nombre de desiderata à l'égard du VDAB, comme la clarté dans les services offerts, un meilleur fonctionnement sur le plan des offres d'emploi, des connaissances plus spécifiques des secteurs et des entreprises et autant que possible un point de contact central. Suite à cela, le VDAB a commencé à développer une approche intégrale à l'intention des employeurs mettant l'accent sur l'activation de services orientés clients et axés sur la demande à l'intention des employeurs. Pour atteindre cet objectif général, différents projets ont été mis sur pied.

Tout d'abord, on a investi dans une adéquation continue avec les employeurs (régie et engagement des parties prenantes) au moyen d'un groupe de réflexion, d'un Vade-mecum HR Vlaanderen qui est consultable sur le site du VDAB et de la mise en place d'un réseau d'employeurs et d'organisations coupoles. De plus, les nouvelles enquêtes de satisfaction qui seront organisées dans le cadre du contrat de gestion du VDAB 2011-2015 seront basées sur les principaux besoins des employeurs.

Deuxièmement, on a procédé à un audit approfondi du mode de fonctionnement du VDAB pour ce qui concerne les offres d'emploi. Ceci a débouché sur une communication plus professionnelle et plus conviviale à l'intention des employeurs et sur un meilleur échange d'informations sur les candidats lors de l'envoi de demandeurs d'emploi. Début 2010, on a lancé un nouveau système, plus transparent, de gestion des offres d'emploi (Master Vacatures), qui doit être le support technique de toutes ces innovations.

Enfin, des actions sont lancées pour être encore plus attentifs aux besoins des employeurs dans l'ensemble de l'organisation. Diverses actions ont démarré à Anvers ("Bedreven naar Bedrijven") pour familiariser toutes les collaborateurs des Maisons pour l'emploi avec les besoins et les attentes des employeurs.

1.9 Politique d'externalisation

Dans le contrat de gestion 2005-2009, la mission clé suivante a été définie dans le cadre de la mise en oeuvre de l'approche intégrale : "L'approche intégrale est réalisée en conformité avec le marché en faisant appel à l'acteur public et à des organismes tiers, notamment via une politique d'externalisation et l'organisation du « *proeftuin* tendering" (projet d'appel d'offres). Au cours de la période 2005-2010, le VDAB a recouru de plus en plus aux organisations commerciales et non commerciales pour accompagner et former les demandeurs d'emploi ou les travailleurs.

2. Information statistique

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

Pour avoir un aperçu des tendances dans les dépenses relatives au marché du travail pendant la période de référence, je renvoie au tableau suivant:

Tableau 6: Aperçu des moyens pour les mesures flamandes relatives au marché du travail

Overzicht van de bestedingen in het Vlaams arbeidsmarktbeleid (2001-2009)									
Bestedingen aan actief arbeidsmarktbeleid (in miljoen euro)	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
cat. 1 arbeidsmarktdienstverlening	118,9	130,2	121,9	128,9	138,6	155,2	182,3	188,4	212,1
1.1. Basisdienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers	53,9	50,8	51,7	50,5	49,4	51,4	68,0	69,7	79,7
1.2. Individuele trajectopvolging voor werkzoekenden	43,5	49,4	44,6	51,7	58,3	72,6	85,2	82,0	98,2
- trajectmodule 2 (screening en intake)	21,5	32,5	28,8	30,6	35,7	37,0	39,5	45,9	53,1
- trajectmodule 3 (sollicitatietraining)	4,5	3,7	4,9	5,1	5,2	5,9	7,4	9,8	8,5
- trajectmodule 7 (trajectopvolging)	17,6	13,3	11,0	16,1	17,4	29,7	38,4	26,2	36,6
1.3. Ondersteunende activiteiten	19,7	20,2	21,2	20,0	24,6	25,1	24,1	27,0	28,6
- productontwikkeling	6,3	6,2	7,7	6,8	7,3	7,4	5,1	4,3	3,3
- arbeidsmarktstudies	1,9	2,2	2,0	1,9	2,0	2,1	2,4	2,8	3,0
- wettelijke, administratieve en bijkomende VDAB-opdrachten	8,1	8,0	7,3	7,2	10,3	9,7	10,7	9,8	9,9
- STC-werking/ Ondersteuning regionale overlegorganen	1,6	1,7	1,4	1,4	1,3	1,4	0,1	4,4	4,5
- ESF3-regie / regie-activiteiten	1,8	2,1	2,9	2,8	3,6	4,5	5,8	5,7	7,9
1.4. Herplaatsingsfonds / Sociaal Interventiefonds	0,1	7,2	1,4	4,4	3,9	3,9	2,1	6,6	2,1
1.5. Diversiteitsplannen	1,7	2,5	2,9	2,4	2,5	2,3	3,0	3,1	3,5
Cat. 2 opleiding en vorming	138,9	143,2	150,9	172,3	178,2	172,3	170,9	184,6	194,4
2.1. VDAB-opleidingen	123,9	134,6	143,5	158,4	167,6	161,2	160,2	173,0	188,7
- trajectmodule 4 (beroepsspecifieke opleiding)	93,2	98,0	103,9	111,3	117,5	115,3	115,2	132,1	144,9
- trajectmodule 5 (persoonsgerichte vorming)	9,8	15,6	18,9	17,5	18,1	16,2	16,9	17,2	17,8
- trajectmodule 6 (opleiding en begeleiding op de werkvloer)	16,1	15,7	15,4	17,7	19,4	19,3	23,8	19,2	18,7
- Individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO)	1,4	-1,1	-1,4	1,1	4,8	-0,4	-3,4	-1,6	-0,2
- niet-trajectgerelateerde opleidingskosten	1,0	2,5	3,1	7,7	4,5	6,4	3,5	1,6	2,9
- loopbaanbegeleiding en infotheek	-	0,9	1,4	2,2	2,5	3,0	3,1	3,5	3,8
- stimuleringsbeleid	2,4	3,1	2,0	1,1	0,9	1,5	1,2	1,0	0,8
2.2. Leerovereenkomsten en -verbintenissen	5,8	5,7	5,1	5,0	4,7	4,6	4,2	4,2	4,0
2.3. Alternerend Leren en brugprojecten	8,9	8,4	8,1	6,5	6,5	6,1	6,7	9,5	9,6
2.4. Opleidingscheques voor werkgevers/BEA	-	10,7	18,8	22,5	22,5	4,5	6,3	5,7	14,8
2.5. Opleidingscheques voor werknemers	-	-	5,1	9,9	11,0	12,5	14,7	16,2	16,2
2.6. Vlaamse cofinanciering ESF - zwaartepunt 4	9,2	2,8	2,3	8,9	5,9	6,5	6,6	7,5	1,7
cat. 3 jobrotatie en arbeidsherverdeling	29,9	28,9	32,2	32,1	34,1	33,7	34,8	35,8	53,7
3.1. Aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking en deeltijdarbeid	29,9	28,9	32,2	32,1	34,1	33,7	34,8	35,8	53,7
cat. 4 tewerkstellingsstimuli	1,0	1,2	3,8	8,0	11,4	12,1	18,1	21,8	41,8
4.1. Invoegbedrijven	1,0	1,2	3,8	8,0	11,4	9,9	8,8	5,0	5,0
4.2. Tewerkstellingspremie 50+	-	-	-	0,0	0,0	2,2	9,3	11,5	19,1
4.3. Lokale diensteneconomie	-	-	-	-	-	-	-	5,2	17,7
cat. 5 arbeidsrehabilitatie	223,2	229,5	239,1	247,6	269,3	261,1	288,9	322,7	354,8
5.1. Beschutte werkplaatsen	166,0	164,6	171,3	171,3	188,6	179,2	198,4	211,0	225,4
5.2. Sociale Werkplaatsen	17,4	20,5	24,4	27,4	28,6	30,5	36,1	41,0	49,8
5.3. Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP)*	27,6	31,7	31,0	36,2	39,3	39,9	43,6	51,3	60,9
- Vlaamse Inschakelingspremie (VIP)	4,6	6,7	7,8	10,9	12,7	15,6	17,7	***	***
- CAO 26	23,0	25,0	23,2	25,3	26,6	24,3	25,9	***	***
5.4. Arbeidstrajectbegeleiding en opleiding in GOB (handicap)	11,2	11,5	11,4	11,6	11,9	10,3	9,5	18,1	17,3
- arbeidstrajectbegeleiding	1,9	2,0	2,0	2,0	2,1	***	***	7,2	5,6
- beroepsopleiding GOB	9,4	9,5	9,3	9,6	9,8	***	***	11,0	11,7
5.5. Ondersteunende maatregelen voor personen met arbeidshandicap*	1,0	1,2	1,1	1,2	1,0	1,2	1,2	1,3	1,4
- Aanpassing van de arbeidspost en gereedschap	0,8	0,9	0,9	0,9	0,7	0,9	0,9	0,9	0,7
- Terugbetaling van de reiskosten	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,4	0,4	0,7
cat. 6 directe jobcreatie	377,2	343,6	333,0	331,8	334,9	337,6	332,5	325,7	331,6
6.1. Derde arbeidscircuit (DAC)	56,7	41,4	26,7	22,6	20,1	19,4	19,4	17,5	18,1
6.2. Gesubsidieerde contractuelen (GESCO's)	299,2	279,1	281,5	283,9	287,3	287,8	284,2	279,8	279,1
6.3. Werkvervalsplan (WEP+)	21,4	23,0	24,8	25,4	27,6	30,4	28,9	28,4	34,4
Totaal	889,1	876,4	880,8	920,8	966,6	972,0	1.027,5	1.079,1	1.188,4

Bron: VDAB, VSAWSE, Departement Onderwijs, Syntra Vlaanderen, VFSIPH (tem 2005)

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

Tableau 7: Nombre de bénéficiaires des mesures flamandes relatives au marché du travail (général)

	2006	2007	2008	2009	2010
1. Services marché du travail	83.611	76.170	76.786	86.892	
1.1					
1.2 Suivi individuel du parcours pour les demandeurs d'emploi	82.281	75.178	75.514	85.399	84.185
1.4 Fonds de remplacement	1.330	992	1.272	1.493	
1.5 Plans de diversité et bonnes pratiques					
2. Formation (hors chèques formation)	35.065	33.996	32.403	33.147	
2.1 Formations dans le cadre des dispositifs d'insertion pour demandeurs d'emploi	27.807	26.798	25.526	26.343	
2.2 Contrats et engagements d'apprentissage	4.202	4.037	3.893	3.866	
2.3 Formation en alternance et projets passerelles	3.056	3.161	2.984	2.938	
2.4 Chèques formation pour employeurs (nombre de clients)	5.403	10.008	11.791	18.322	
2.5 Chèques formation pour les travailleurs (bénéficiaires)	233.835	250.130	255.631	255.147	212.839
3. Rotation d'emploi et redistribution du travail	42.744	47.291	52.444	72.417	
3.1 Primes d'encouragement pour l'interruption de carrière et le travail à temps partiel	42.744	47.291	52.444	72.417	
4. Incitants à l'emploi	3.003	4.389	5.897	6.630	
4.1 Entreprises d'insertion	1.772	2.260	2.047	2.042	
4.2 Prime à l'emploi 50+	1.231	2.129	3.024	3.141	
4.3 Economie locale de services			826	1.447	
5. Réhabilitation professionnelle	21.567	22.402	23.026	23.716	
5.1 Ateliers protégés	13.893	14.162	14.025	13.899	
5.2 Ateliers sociaux	2.804	3.120	3.527	3.990	
5.3 Prime de soutien flamande (anciennement CCT26)	4.881	5.120	5.474	5.827	
5.4 Accompagnement et formation en CBO	-	-	-	-	
5.5 Adaptation du poste de travail et des outils				265	
5.6 Remboursement des frais de déplacement		372	333	341	
6. Création directe d'emplois	38.812	39.067	38.073	39.416	
6.1 Troisième circuit de travail (TCT)	938	884	856	869	
6.2 Agents contractuels subventionnés (ACS)	35.093	35.368	34.730	35.903	
6.3 Projets d'expérience professionnelle (WEP+)	2.781	2.815	2.487	2.644	

Source : VDAB, VSAWSE, Département WSE, Département Onderwijs, Syntra Vlaanderen (traitement : département WSE)

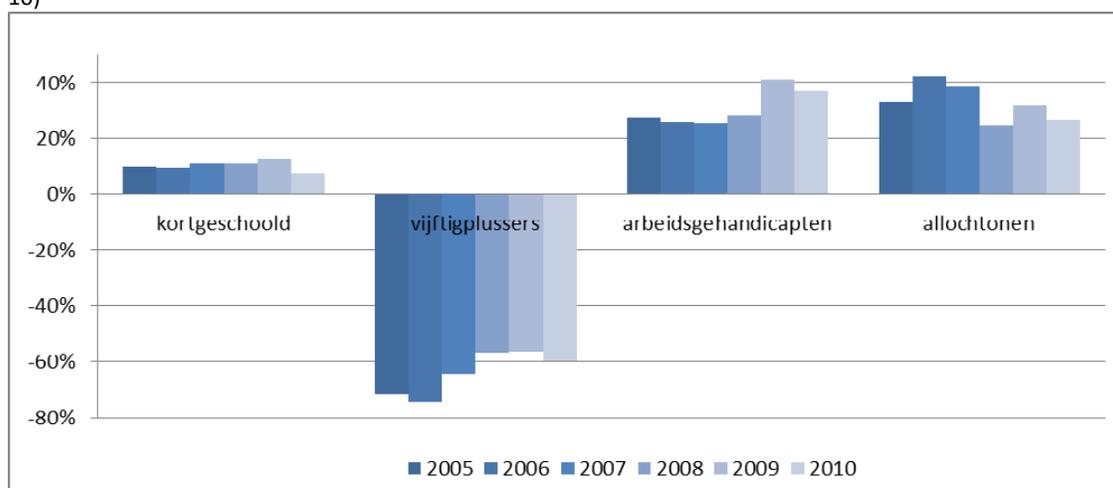
Note: Pour 2010, les chiffres ne sont pas encore entièrement disponibles.

Tableau 8: Surreprésentation des quatre groupes défavorisés prioritaires dans les dispositifs d'insertion (2005-10)

Groupe défavorisé		Nombre cumulatif de demandeurs d'emploi (DEI)	DEI touchés dans les dispositifs d'insertion (modules 2-7)	% surreprésentation
Personnes à scolarisation courte	2005	44,7%	49,0%	+9,6%
	2006	44,6%	48,8%	+9,4%
	2007	45,3%	50,2%	+10,8%
	2008	45,4%	50,7%	+11,5%
	2009	44,2%	49,7%	+12,6%
	2010	43,9%	47,2%	+7,5%
Plus de 50 ans	2005	11,0%	3,1%	-71,8%
	2006	13,0%	3,3%	-74,7%
	2007	15,2%	5,4%	-64,7%
	2008	16,0%	7,0%	-56,6%
	2009	15,7%	6,8%	-56,4%
	2010	16,1%	6,5%	-59,7%
Personnes présentant un handicap pour le travail	2005	8,8%	11,7%	+33,0%
	2006	9,8%	14,0%	+42,3%
	2007	11,0%	15,3%	+38,7%
	2008	11,6%	15,9%	+37,3%
	2009	10,8%	15,2%	+41,1%
	2010	10,3%	14,2%	+37,0%
Allochtones	2005	14,6%	18,6%	+27,4%
	2006	15,6%	19,6%	+25,5%
	2007	16,5%	20,7%	+25,4%
	2007*	18,6%	23,6%	+26,9%
	2008*	19,3%	25,0%	+29,3%
	2009*	19,6%	25,9%	+31,9%
	2010*	21,2%	26,8%	+26,6%
Demandeurs d'emploi (DEI) en nombres absolus	2005	473 069	199 633	
	2006	454 656	199 579	
	2007	421 247	191 846	
	2008	411 564	188 860	
	2009	443 001	202 629	
	2010	458 416	233 965	

* définition sur la base de l'historique de la nationalité

Figure 3: Surreprésentation des quatre groupes défavorisés prioritaires dans les dispositifs d'insertion (2005-10)



2.3 Portée des programmes de mise au travail

Tableau 9: Nombre de travailleurs groupes cibles selon le programme de mise au travail

Portée au 31-12-2009	H	F	T
Agents contractuels subventionnés (ACS)			
Accueil extrascolaire	108	2.573	2.681
Projets classiques	1.216	2.413	3.629
ACS Enseignement	26	44	70
Projets de formation	51	113	164
Expérience professionnelle			
WEP-plus	1.360	1.284	2.644
Economie sociale			
Travail assisté	844	394	1.238
Entreprises d'insertion	358	1.684	2.042
Ateliers sociaux groupe cible	2.430	1.560	3.990
Economie de services locale	901	546	1.447

Source: VSAWSE (traitement département WSE)

Tableau 10: représentation des groupes défavorisés dans les programmes de mise au travail

Portée au 31-12-2009 (%)	50 ans et plus	personnes à courte scolarisation	personnes avec handicap pour le travail	allochtones
ACS				
Projets classiques	24.2	30.1	4.1	5.1
Accueil extrascolaire	16.5	22.4	2.9	2.5
ACS Enseignement	18.6	14.3	1.4	0.0
Projets de formation	18.9	7.9	2.4	3.7
Expérience professionnelle	13.7	61.3	10.6	31.4
Economie sociale				
Travail assisté	24.0	75.7	65.7	4.7
Entreprises d'insertion	21.4	64.1	12.7	22.5
Ateliers sociaux groupe cible	31.5	80.4	22.0	19.9
Economie de services locale	24.7	75.1	15.6	22.0

Source: VSAWSE (traitement : département WSE)

2.4 Pourcentage d'activation des chômeurs de longue durée

Tableau 11: Nombre de chômeurs de longue durée activés dans le courant de l'année par le biais d'une formation ou d'une expérience professionnelle

	2006	2007	2008	2009
Nombre de chômeurs de longue durée activés dans le courant de l'année par le biais d'une formation ou d'une expérience professionnelle, dont:	33.161	31.233	28.046	28.546
- formation	25.279	22.744	20.823	20.258
- ateliers protégés	1.121	1.580	1.073	1.862
- formation de personnes handicapées (CBO)	*	*	*	*
- Prime d'insertion flamande et CCT 26	326	650	640	1.159
- Troisième circuit de travail (TCT)	213	170	184	151
- ACS(**)	2.994	2.945	2.710	2.651
- Ateliers sociaux	514	491	498	448
- Entreprises et départements d'insertion	520	585	367	298
- WEP+	2.360	2.068	1.751	1.719
Nombre total de personnes qui étaient au chômage de longue durée (>1 an) au cours de l'année	173.806	151.095	130.087	141.941
Pourcentage d'activation	19,1%	20,7%	21,6%	20,1%

Source: VDAB, VSAWSE (traitement : département WSE)

Tableau 12: Pourcentage d'activation des demandeurs d'emploi de longue durée (2005-10)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Evolution 09-10	Evolution 05-10
Nombre total de personnes qui étaient au chômage de longue durée (>1 an) au cours de l'année	182 134	173 806	151 095	130 087	141 941	165 296	+16,5%	-9,2%
personnes parmi celles-ci qui ont été activées dans le courant de l'année par une formation ou une expérience professionnelle,	29 047	28 533	26 269	23 441	22 815	27 080	+18,7%	-6,8%
pourcentage d'activation VDAB- (B)/ (A)	16,0%	16,4%	17,4%	18,0%	16,1%	16,4%	+0,3 ppt.	+0,4 ppt.

2.5 Activité et chômage au cours de la période de référence

Tableau 13: Taux d'activité selon l'âge et le sexe, Région flamande (2008-2010)

(%)		2008	2009	2010
Total	15-64 ans	66,5	65,8	66,3
	25-54 ans	85,6	85,1	85,4
	15-24 ans	31,7	28,6	28,8
	25-49 ans (1)	87,9	86,8	86,8
	50-64 ans (2)	49,1	50,9	53,1
	55-64 ans	34,3	35,8	38,2
Hommes	15-64 ans (3)	72,0	70,9	71,1
	25-54 ans	91,2	90,4	90,0
	15-24 ans	33,4	30,6	30,6
	25-49 ans	92,5	91,5	90,6
	50-64 ans	58,7	59,1	61,7
	55-64 ans	43,2	43,4	46,4
Femmes	15-64 ans (4)	60,8	60,5	61,3
	25-54 ans	79,8	79,6	80,6
	15-24 ans	29,9	26,6	26,9
	25-49 ans	83,1	82,1	83,0
	50-64 ans	39,5	42,7	44,4
	55-64 ans	25,4	28,0	29,9
	Ecart de générations (1)-(2)	38,8	35,9	33,7
	Ecart de générations (3)-(4)	11,2	10,4	9,8

Source: EFT, Enquête sur les forces de travail (traitement: point d'appui WSE, département WSE)

Tableau 14: Taux d'activité (15-64 ans) selon la nationalité, Région flamande (2008-2010)

	2008	2009	2010
Belge	66,9	66,3	66,8
Ressortissant UE-15 (5)	67,0	64,8	66,9
Ressortissant non UE-15 (6)	43,8	44,5	41,9
Ecart de nationalité (5)-(6)	23,2	20,3	25

Source: EFT, Enquête sur les forces de travail (traitement: point d'appui WSE, département WSE)

Tableau 15: Taux de chômage OIT selon l'âge et le sexe, Région flamande (2008-2010)

(%)		2008	2009	2010
Total	15-64 ans	3,9	5,0	5,2
	15-24 ans	10,5	15,7	15,6
	25-49 ans	3,2	3,9	4,3
	50-64 ans	3,6	3,9	4,0
	55-64 ans	3,6	4,3	4,0
Hommes	15-64 ans	3,7	5,0	5,2
	15-24 ans	11,2	15,9	15,4
	25-49 ans	3,0	4,0	4,4
	50-64 ans	2,9	3,7	4,0
	55-64 ans	2,7	4,1	3,6
Femmes	15-64 ans	4,2	5,0	5,1
	15-24 ans	9,7	15,5	15,8
	25-49 ans	3,3	3,9	4,1
	50-64 ans	4,7	4,2	4,1
	55-64 ans	5,1	4,5	4,6

Source: EFT, Enquête sur les forces de travail (traitement: point d'appui WSE)

Tableau 16: Taux de chômage OIT (15-64 ans) selon le niveau d'enseignement, Région flamande (2008-2010)

(%)		2008	2009	2010
Total	Faiblement qualifiés	6,0	6,9	8,0
	Moyennement qualifiés	3,2	3,8	3,9
	Hautement qualifiés	1,9	2,5	2,6

Source: EFT, Enquête sur les forces de travail (traitement: point d'appui WSE)

Tableau 17: Taux de chômage OIT (15-64 ans) selon la nationalité, Région flamande (2008-2010)

(%)		2008	2009	2010
Total	Autochtones	3,5	4,5	4,7
	Ressortissants UE 27	6,8	8,6	8,8
	Ressortissants non UE 27	23,3	21,6	24,7

Source: EFT, Enquête sur les forces de travail (traitement: point d'appui WSE)

Tableau 18: Part du chômage de longue durée dans le chômage, Région flamande (2008-2010)

(%)		2008	2009	2010
Total	15-64 ans	36,7	30,4	37,0

Source: EFT, Enquête sur les forces de travail (traitement: point d'appui WSE)

2. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux

COMMENTAIRE DU COMITE

Le Comité demande des informations sur les mesures visant à favoriser l'intégration des immigrés sur le marché du travail.

2.1. Au niveau fédéral

En matière de mesures visant à favoriser l'intégration des immigrés sur le marché du travail, au seul niveau fédéral, il est possible de pouvoir dégager les mesures ci-après. Ces dernières années, la Belgique a travaillé quasi exclusivement sur l'angle de la lutte contre toutes les discriminations et la promotion de la diversité, en général. Notamment dans les domaines spécifiques comme la discrimination à l'embauche et la promotion de la diversité dans les entreprises. Ce deuxième angle s'est d'ailleurs vu renforcé ces dernières années mais il tend vers une intégration de l'immigré dans sa globalité et non pas uniquement sur le marché du travail. En guise d'illustration, les dernières initiatives concrètes dans ce cadre sont « les assises de l'interculturalité » ou encore le renforcement du « label égalité diversité ».

Toujours au seul niveau fédéral, il ne faut pas ignorer le travail du SPP IS (service public fédéral de programmation intégration sociale) qui notamment, via le fonds social européen et les CPAS, contribue à une amélioration du taux d'emploi des personnes issues de pays non-européens.

Pour de plus amples informations, une étude portant sur l'intégration des immigrés sur le marché de l'emploi en Belgique réalisée par l'OCDE en 2008 est jointe en annexe à ce rapport.

2.2. Au niveau des Régions

2.2.1. En Communauté flamande

1. Diversité

Ces dernières années, la diversité est devenue l'une des préoccupations centrales du VDAB. Alors qu'avant 2005, la diversité était le fait de projets disparates, plutôt en marge de l'organisation, elle fait, depuis 2005, partie intégrante des objectifs stratégiques et opérationnels des contrats de gestion, tant en termes de service que de gestion des ressources humaines.

Les grands objectifs organisationnels stratégiques du VDAB du précédent et de l'actuel contrat de gestion s'inscrivent dans le cadre d'une « participation proportionnelle au travail »: les pouvoirs publics flamands souhaitent que la vie économique soit un reflet de la composition de la population flamande. Ce choix découle naturellement des directives européennes des 29 juin et 27 novembre 2000 et du décret flamand de mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi. Dans cette optique, les objectifs organisationnels stratégiques s'insèrent dans une politique de marché de l'emploi attentive aux groupes défavorisés, étant donné qu'environ 74,8% des demandeurs d'emploi appartiennent à au moins un des quatre groupes défavorisés. Comme dit précédemment, il était donc logique que le VDAB mène une politique de diversité et d'égalité des chances.

La formulation de notre mission d'organisation traduit elle aussi la centralité de la diversité au sein de notre organisation :

2. Politique générale (Approche intégrale – Approche intégrale sur mesure)

Etant donné que les demandeurs d'emploi appartiennent essentiellement aux groupes défavorisés, le VDAB développe non seulement des actions catégorielles mais également des actions inclusives, y compris pour les personnes d'origine allochtone. Notre nouvelle approche intégrale sur mesure en est un bon exemple.

Au travers de cette approche (en vigueur depuis janvier 2010), le VDAB entend proposer un service individualisé. L'objectif est d'offrir à tous les demandeurs d'emploi un placement, un accompagnement et/ou

une formation adapté(e)s à ses besoins individuels. Un défi de taille, dès lors que les moyens sont encore libérés selon une logique de groupes cibles, en ce compris les rapports internes et externes ainsi que les analyses statistiques visant à identifier les retards sur le marché de l'emploi.

Idéalement, le service journalier au citoyen ne doit pas être segmenté mais envisager le citoyen en tant que personne, avec ses compétences et qualités. Le prestataire de service est conscient des mécanismes qui prévalent sur le marché de l'emploi et en préparation de celui-ci (par exemple, le classement au « hit-parade », les pratiques discriminatoires, les conditions annexes difficiles telles que la précarité de la situation financière,...). Dans cette optique, il serait plus judicieux de parler d'une « approche par feux clignotants ». Ce qui signifie que nous quittons progressivement l'approche des actions segmentées sur la base d'une série de caractéristiques de groupe telles que l'âge ou l'origine et considérons la personne en tant qu'individu, à qui le VDAB fournit un service si nécessaire. Ce service ne se définit plus exclusivement par rapport à l'une des caractéristiques essentielles d'une personne, comme l'âge, l'origine ou le niveau de formation.

3. Actions spécifiques pour les demandeurs d'emploi d'origine étrangère

▪ **Action**

Dans le cadre de la politique d'intégration en Flandre, des actions spécifiques sont mises en place pour les demandeurs d'emploi étrangers. Depuis 2007, ces actions peuvent être accompagnées par des consultants du VDAB. Les allochtones qui, pour se préparer à intégrer le marché de l'emploi par l'entremise du VDAB, suivent un parcours d'intégration au bureau d'accueil, bénéficient d'une formation dispensée par des consultants VDAB spécialisés.

▪ **Permis de travail**

Le VDAB ne dispose pas de la compétence décisionnelle pour autoriser les personnes de nationalité étrangère à intégrer le marché de l'emploi. Le service Immigration est l'instance compétente à cet effet. Le VDAB doit toutefois décider quelles sont les personnes de nationalité étrangère qui peuvent ou non être inscrites comme demandeuses d'emploi.

L'inscription des travailleurs étrangers s'effectue sur la base de :

- leur nationalité : ce principe s'applique à un nombre limité de nationalités, telles qu'énumérées dans le schéma ci-après ;
- la validité des documents de séjour dont ils disposent

Si le demandeur d'emploi ne possède pas la « bonne » nationalité ou ne possède pas un document de séjour valable donnant accès au marché de l'emploi, il n'est **pas** inscrit.

- Le cadre de la **politique linguistique intégrale** a été concrétisé plus avant en 2010 : le VDAB effectue un screening de tous les (nouveaux) demandeurs d'emploi allophones possédant une connaissance limitée ou nulle du néerlandais et leur soumet une offre adaptée.
- Des accords de collaboration sont conclus avec les **fédérations d'allochtones** en vue de recourir à des consultants en activation pour mieux atteindre le groupe cible.
- **Club emploi** pour allophones (simulation d'entretien d'embauche avec soutien en néerlandais) : courant 2010, tous les instructeurs ont été sensibilisés à la question des demandeurs d'emploi dont la connaissance du néerlandais est limitée.
- Projet FSE **Allochtones hautement qualifiés (AHQ)** : différentes actions spécifiques ont vu le jour afin de permettre aux allochtones hautement qualifiés de décrocher le plus rapidement possible un emploi à la mesure de leurs compétences et diplômes. L'une de ces actions a été lancée début 2010. Des méthodologies spécifiques ont également été développées pour l'orientation et l'accompagnement de ce groupe cible.
- **Projet pilote « Reconnaissance des diplômes étrangers »** : un accord de collaboration a été conclu avec trois bureaux d'accueil (Gand, Anvers et la Flandre Occidentale), permettant au VDAB de faire appel à l'expertise des bureaux d'accueil en matière de reconnaissance de diplôme.
- **Expérience linguistique** à Anvers : le projet entend réaliser une collaboration structurelle et de qualité entre le secteur de la traduction et de l'interprétation sociales et le VDAB d'Anvers.

- **Projet pilote Allophones illettrés** (projet Alpha à Anvers) : en 2009 a été lancée à Anvers une offre intégrée spécifique à destination des demandeurs d'emploi allophones illettrés (analphabètes). Fin 2010, une initiative similaire a été lancée à Gand, grâce à l'expérience emmagasinée.

- **Formations sur la diversité et les différences interculturelles**

Le VDAB dispose d'une large offre de formations en vue de l'accompagnement des demandeurs d'emploi d'origine étrangère. Cette gamme a récemment été complétée par des formations relatives au mentorat.

En 2008, nous avons constaté que la surreprésentation des allochtones dans nos parcours d'insertion stagnait autour des 25%. Au printemps 2009, différents groupes de demandeurs d'emploi d'Anvers ainsi que leurs consultants ont été formés à l'accompagnement de demandeurs d'emploi difficiles à inclure (en priorité des jeunes allochtones). Il s'agit de demandeurs d'emploi désorientés, en ce compris en matière de travail. Les techniques déployées portaient sur la confiance en soi et le changement de regard sur soi-même : être acteur de sa propre vie et non plus spectateur victime. Cette initiative a rencontré un grand succès. Pour 2011, nous lançons le mentorat à Anvers, en faisant appel à la responsabilité de l'employeur, qui met son réseau à disposition des allochtones capables d'intégrer le marché de l'emploi mais qui ont encore besoin d'une dernière petite poussée.

- **Politique de non-discrimination du VDAB**

Le VDAB dispose d'un management des plaintes professionnel. Les plaintes concernant la discrimination font l'objet d'un suivi centralisé et sont traitées par notre responsable des plaintes.

Le VDAB dispose de plusieurs procédures et plans en étapes pour aider les consultants et les autres collaborateurs lorsqu'un demandeur d'emploi se sent discriminé. Le cadre législatif peut également apporter un soutien précieux. Il subsiste toutefois des zones grises où ni les procédures ni le cadre légal n'offrent de solutions. Dans ce cas de figure, le consultant doit prendre lui-même une décision, sur la base de sa compétence morale. En 2011, le VDAB prend l'initiative de développer un module, afin de guider les consultants comme suit :

- 1) Quel est le cadre légal ? Quel est le cadre de valeurs du VDAB ?
- 2) Comment agir au sein de ce cadre professionnel ? Comment développer l'éthique ?

Tableau 19: allochtones inclus dans les parcours d'insertion

	jan-déc	Inclus dans les parcours d'insertion	Avec formation et/ou expérience professionnelle	Uniquement programme d'accompagnement
Total	2007	168.869	54.722	82.170
	2008	163.788	50.937	70.414
	2009	173.647	49.199	67.696
	2010	196.616	45.952	71.580
Allochtones	2007	34.286	10.142	18.479
	2008	41.478	11.750	20.278
	2009	45.768	11.513	20.939
	2010	53.935	11.518	23.627

Tableau 20: représentation des allochtones dans les parcours d'insertion

Allochtones	2007	18,6%	23,6%	+26,9%
	2008	19,3%	25,0%	+29,3%
	2009	19,6%	25,9%	+31,9%
	2010	21,2%	26,8%	+26,6%

Pour plus d'informations : voir aussi discussion à l'article 9.

2.2.2. En région wallonne

La Région wallonne finance 7 Centres régionaux d'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère (CRI), chargés de favoriser l'intégration à tous les niveaux, et notamment au niveau formation et insertion socioprofessionnelle.

Des appels à projet sont régulièrement lancés afin de subventionner des projets d'intégration portés par les associations actives dans ce domaine. La Région wallonne cofinance également certains projets du Fonds d'impulsion de la Politique des Immigrés.

2.2.3. En région bruxelloise

Les Plans de Diversité et le Guichet d'information sur la discrimination

Pour la promotion de la diversité au sein des entreprises bruxelloises, les Pactes territoriaux pour l'emploi, institués par l'Union européenne, ont pour objectif de favoriser l'emploi en mobilisant l'ensemble des acteurs territoriaux concernés en vue d'élaborer un certain nombre de projets.

En 2009, l'ordonnance visant le monde de l'entreprise s'est concrétisée dans des arrêtés d'exécution, avec l'Arrêté du 7 mai 2009 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, **relatifs aux plans de diversité et au label diversité**.

Les plans de diversité et le label diversité ont pour objectif de sensibiliser et d'encourager le monde bruxellois de l'entreprise à mener une politique interne de diversité et accompagner étroitement les entreprises bruxelloises dans ce processus.

Pour se faire, l'ensemble est soutenu par une série d'actions menées dans différents domaines et prenant à chaque fois en compte la relation entre la diversité, la lutte contre la discrimination et le monde de l'entreprise. Il s'agit de rassembler tous les acteurs importants sur le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale et d'organiser un large partenariat autour de cette politique de diversité : employeurs, secteurs professionnels, syndicats, administrations, organismes d'intérêt public et organismes d'insertion socioprofessionnelle. Ce partenariat poursuit l'élaboration et le perfectionnement des outils mis à la disposition de tous les acteurs du marché de l'emploi bruxellois.

L'objectif principal est d'élaborer une politique cohérente qui d'une part rassemble les actions visant à lutter contre la discrimination et à favoriser la diversité sur le marché bruxellois de l'emploi et d'autre part renforce ces actions par le développement conjoint d'une série d'outils destinés tant aux entreprises qu'aux partenaires entre eux. La priorité est donnée à l'accompagnement des entreprises qui optent pour la diversité en leur apportant une assistance étroite pour la conception et l'établissement d'un plan de diversité, la demande d'un label diversité et en poursuivant les actions dans un plan de consolidation. Ce travail est assuré par une équipe de cinq consultants en diversité, accompagnés d'un comité paritaire de la diversité composé de représentants des travailleurs, de représentants des organisations d'employeurs et d'un certain nombre d'experts (représentant le Ministre de l'Emploi, le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, le service Employeurs d'Actiris, le VDAB-RDB et Bruxelles Formation).

Ce comité règle également les partenariats avec les développeurs de projets en matière de diversité depuis le BNCTO, ainsi que les programmes d'action annuels depuis les trois syndicats bruxellois qui collaborent à la cellule Diversité. Enfin, il accueille des initiateurs de projets de la Région bruxelloise qui présentent leurs projets. Dans ce processus, le Comité oriente le travail d'accompagnement par le biais de la cellule Diversité.

Un aspect important du travail de la cellule Diversité est l'accompagnement de projets de diversité des travailleurs de terrain à Bruxelles. Des initiateurs de projets se présentent à chaque fois avec une idée. Celle-ci est alors développée conjointement avec un consultant de la diversité et est soumise à l'avis du Comité Diversité. Une fois les recommandations obtenues, l'initiateur pourra poursuivre, seul ou à plusieurs, le développement du projet.

Les thèmes abordés par le groupe en 2010 sont les suivants : une expérimentation sur les CV's anonymes dans les entreprises bruxelloises ; un projet de formation et d'emploi dans le secteur financier destiné à des travailleurs d'origine étrangère hautement qualifié ; un projet d'accompagnement dans la recherche d'un job étudiant en collaboration avec Jeep ; organisation de formation de gestion de clients discriminants dans le secteur de l'intérim ; organisation d'un parcours de formation des personnes de confiance aux lois anti-discrimination ; l'organisation d'une réunion d'information pour le recrutement des conductrices à la Stib ; participation au « Tour de Belgique » du Selor autour de la thématique des adaptations raisonnables dans les procédures de sélection.

Tous les détails sur le contenu et les résultats peuvent être consultés sur le site www.diversite.irisnet.be.

L'année 2010 correspond à l'année de clôture de la phase pilote de diversité, ponctuée par l'octroi des premiers labels de diversité fin février et par la concrétisation de projets pilotes en partenariat avec le monde de l'emploi en faveur des publics cibles concernés. La phase-pilote de développement du cadre pour plan de diversité se finalisait complètement, pour le secteur privé, avec la publication des formulaires de demande de plan et le label au Moniteur du 20 janvier 2010. Le travail a ensuite été axé sur la poursuite de l'étude concernant les familles monoparentales bruxelloises dans une plateforme technique et un groupe d'accompagnement ; l'expérimentation autour des CV anonymes ; le suivi et l'évaluation de la décentralisation des fonctions du **Guichet d'information sur la discrimination**.

Evaluation

16 entreprises ont introduit un plan de diversité en 2010. Ces plans ont tous été approuvés. Avec les 39 plans de diversité, 19.845 travailleurs bruxellois sont directement impliqués dans la politique de diversité. Par le biais de ces plans, l'investissement de la Région de Bruxelles-Capitale s'élève à 319.952 €. L'apport du secteur privé représente quant à lui 1/5.

Perspectives

Outre le travail effectué autour des plans, un moment de réflexion sera organisé sur la prospection et le portefeuille des consultants en diversité, en lien avec une réflexion sur la communication vers les partenaires et les employeurs. Le résultat de ce travail de réflexion (avec comme objectif de maintenir une variété de secteurs, de types d'employeurs et de fonction) sera soumis en assemblée plénière du Pacte.

La concertation technique régulière entre Wallonie, Flandre et Bruxelles sera renforcée concernant la recherche de complémentarité dans les plans nationaux et/ou ayant intégré un aspect transrégional. Le protocole ente le BNCTO et le Pacte sera actualisé avec une complémentarité plus poussée.

Paragraphe 2 – Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)

Accès à l'emploi

1. Evolutions réglementaires.

Voir réponse à la question ci-dessus.

2. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux

COMMENTAIRE DU COMITE

Le Comité demande :

- des informations sur la manière dont est interprétée la notion de discrimination fondée sur l'âge ;
- des exemples d'exigences professionnelles essentielles qui rendent possibles des exceptions à l'interdiction de la discrimination directe et indirecte ;
- que les rapports d'activités ou autres publications du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme intéressant la mise en œuvre de l'article 1§2 lui soient communiqués.

Non-discrimination

Les lois anti-discrimination du 10 mai 2007 disposent qu'en matière d'emploi, des différences de traitement sur la base d'un des motifs de discrimination peuvent être justifiés, dès que l'employeur peut invoquer que la présence ou l'absence d'une caractéristique déterminée (âge, prétendue race, orientation sexuelle, handicap...) constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante en raison de la nature de l'activité et du contexte dans lequel celle-ci est exercée.

Dans certains cas, il est en effet admis et socialement souhaitable de faire une distinction sur la base des critères protégés dans les relations de travail et le processus du recrutement. Même si la notion d'exigence professionnelle essentielle et déterminante n'est pas définie concrètement dans la loi, les travaux préparatoires à la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination en donnent une idée assez précise (Parl. Chambre, DOC 51 2722/001 p. 48 et suivantes) :

« Dans certains cas, il est socialement souhaitable que l'on puisse – dans les relations de travail (et particulièrement le processus du recrutement) – faire une distinction sur la base des critères protégés, ou des caractéristiques qui y sont liées. En particulier, il peut être envisagé, dans le secteur culturel, l'industrie des loisirs ou le monde publicitaire, que des personnes aux caractéristiques déterminées (couleur de peau, prétendue race,...) soient recherchées pour des programmes ou des productions spécifiques. Pour ce genre de situations, le projet de loi offre une solution grâce à la stipulation d'exception pour les exigences professionnelles essentielles et déterminantes. Ce régime d'exception est également prévu dans les Directives européennes.

Une caractéristique liée à un critère protégé peut être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante sur la base (1) de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées et (2) du contexte dans lequel les activités professionnelles spécifiques sont réalisées. En tant que règle d'exception, la règle des exigences professionnelles essentielles et déterminantes doit être appliquée avec parcimonie et uniquement pour les exigences professionnelles qui sont strictement nécessaires afin d'exercer les activités en question. »

Ces conditions sont remplies :

- Si la présence ou l'absence du critère en question constitue une condition absolument indispensable pour exercer la fonction, sans cette condition le travail exigé ne peut être effectué. La nécessité de fixer l'exigence devra toujours dépendre des activités concrètes que le travailleur doit réaliser.
- Si cette exigence est essentielle en fonction de la nature de l'activité ou des conditions de son exécution ; ceci suppose qu'il faut prendre en considération non seulement le travail proprement dit mais également le contexte général de l'exécution.
- Si l'objectif poursuivi est légitime et l'exigence posée proportionnelle. Les travaux préparatoires disent ceci à ce sujet : « Plus généralement, des objectifs légitimes peuvent être trouvés dans la protection des droits fondamentaux, dans le monde culturel (p.e. la garantie de la liberté artistique ou de l'authenticité) ou le monde commercial (p.e. la garantie de la publicité visant certains groupes cibles) et dans la sécurité (sécurité dans l'entreprise ; sécurité des personnes tierces ; sécurité publique) ». Et en outre : « Si le critère demandé pour une catégorie de travailleurs déterminée est nécessaire dans certains cas et pas nécessaire dans d'autres cas, le critère ne peut pas être imposé d'office à la catégorie complète des travailleurs ».

Les lois fédérales prévoient qu'il incombe au juge qui doit se prononcer sur un dossier de déterminer, au cas par cas, s'il est question d'exigence professionnelle essentielle. La loi prévoit toutefois qu'un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres et soumis à l'avis d'un certain nombre d'instances (syndicats, CNT...) peut dresser une liste exemplative des situations dans lesquelles une caractéristique spécifique constitue une exigence professionnelle essentielle. Une telle liste n'a jusqu'à présent pas été dressée.

2.1. Renseignements complémentaires fournis par le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le racisme.

Discrimination en raison de l'âge et la discrimination en raison du handicap

- 1) Constat
- 2) quelles voies de recours pour les victimes de discriminations fondées sur l'âge,
- 3) quelles possibilités d'indemnisations pour dommages matériel et moral,
- 4) quelle jurisprudence en la matière ?

1. Constat

A titre introductif, nous proposons de faire le constat suivant, en matière de discrimination en raison du handicap, les faits de discrimination rapportés au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme durant l'année 2010 révèlent que près d'un quart (319)³ des nouveaux dossiers portaient sur des cas de discrimination supposée en raison d'un handicap (270) et/ou de l'état de santé actuel ou à venir (61). En chiffres absolus, cela représente une hausse de 10% par rapport à 2009.

Selon la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, on parle de 'handicap' lorsqu'il existe une incapacité durable sur le plan physique, mental, intellectuel ou sensoriel, dont l'interaction avec diverses barrières peut entraîner un obstacle à la pleine et effective participation à la société de la personne handicapée sur la base de l'égalité avec les autres. Comme il est expliqué dans le focus Handicap du rapport annuel Discrimination / Diversité 2009, cette définition "sociale" est également le fil conducteur pour l'application du droit anti discrimination.

Trop souvent encore, des personnes avec un handicap ont à faire à des problèmes qui entraînent une inégalité de fait. Pour pouvoir accéder sur un pied d'égalité à la vie professionnelle, au logement, aux loisirs, etc., une personne avec un handicap a droit à des "aménagement raisonnables". A moins que la demande soit

³ Les dossiers pour lesquels ces deux critères protégés étaient pertinents (12) sont comptés à une reprise seulement dans ce total.

déraisonnable, le refus d'apporter des adaptations est assimilé à une discrimination. Dans la moitié des dossiers 'handicap', il semblait que ceci était précisément le nœud du problème.

Les faits de discrimination en raison de l'âge rapportés au Centre représentent en 104 nouveaux dossiers de discrimination sur base de l'âge, ce qui constitue une hausse de 21% par rapport à 2009. Dans les dossiers où une tranche d'âge spécifique est concernée, aucune catégorie ne se détache réellement des autres. Néanmoins, les personnes de plus de 55 ans sont touchées plus souvent par des discriminations sur base de l'âge (40%).

2. Les voies de recours possibles et indemnisation pour les victimes de discriminations en raison de l'âge et en raison d'un handicap

Les voies civiles :

- Action en cessation et astreinte (art 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination) : vise à faire ordonner la cessation de la discrimination par le juge ; elle peut s'accompagner d'astreinte, d'une indemnisation forfaitaire ; le juge peut aussi ordonner affichage ou publication du jugement.
- Indemnisation du dommage (art 18 art 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination)
 - Sur la base du dommage réellement subi : à prouver ;
 - Sur une base forfaitaire (recouvre dommage matériel et moral) :
 - Dans le domaine de l'emploi : équivalent à 6 mois de rémunération brute ; 3 mois si l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ;
 - Hors domaine de l'emploi (biens et services, soins de santé, ...) : 1300 euros ou 650 euros si la personne mise en cause peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

Les voies pénales :

Les seules dispositions pénales sont celles applicables en cas :

- d'incitation à la haine, à la violence, à la ségrégation ou à la discrimination envers une personne ou un groupe de personnes en raison de leur âge ; dans ce cas, des sanctions sont prévues : amende et peine d'emprisonnement (art 22 art 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination) ;
- de discrimination émanant d'un fonctionnaire, officier public, dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique dans l'exercice de ses fonctions.

3. Jurisprudence

Les cours et tribunaux en Belgique se sont prononcés à plusieurs reprises sur des faits de discrimination en raison de l'âge et en raison d'un handicap.

Voir tableau en annexe les différents jugements rendus.

3.1. Jurisprudence des cours et tribunaux belges.

Tribunal du travail de Gand, le 20 septembre 2010

Un gardien de nuit de 52 ans a été licencié par un hôpital parce que l'employeur voulait le remplacer par un demandeur d'emploi plus jeune et moins qualifié. L'employeur espérait ainsi pouvoir bénéficier de subsides octroyés dans le cadre du Pacte des générations. Le tribunal a constaté que les subsides ne sont applicables que pour des embauches supplémentaires et pas pour le remplacement du personnel déjà en service. L'employeur ne peut invoquer des motifs financiers pour licencier des travailleurs âgés en raison de leur âge. Le

tribunal a constaté la discrimination fondée sur l'âge et a accordé au gardien de nuit licencié des dommages et intérêts s'élevant à 6 mois de salaire brut. Pour le Centre, cette affaire était très importante car c'était la première fois que le Centre obtenait une décision de justice pour une affaire relative à la discrimination fondée sur l'âge.

Tribunal du travail d'Anvers, le 28 septembre 2010

Un demandeur d'emploi de 49 ans, qui souhaitait rester anonyme en vue d'éventuelles sollicitations à venir, a signalé au Centre qu'une chaîne de magasins adoptait explicitement des limites d'âge minimales et maximales lors des embauches. Il s'agit d'offres d'emploi pour diverses fonctions telles que personnel de rayon, magasiniers, managers régionaux, responsables de l'administration financière, etc. Le tribunal du travail n'a toutefois pas rendu de jugement concernant la distinction fondée sur l'âge, mais a rejeté la demande formulée par le Centre pour irrecevabilité. D'après le tribunal, le Centre devait présenter un consentement de la victime "identifiée".

Le Centre a interjeté appel étant donné qu'il s'agit d'une discrimination de toute une tranche d'âge de demandeurs d'emploi. Selon une jurisprudence constante, le droit d'action du Centre pour les discriminations de groupe ne dépend pas de l'autorisation de l'une des victimes possibles de ce groupe. Le Centre part du principe qu'il a un droit d'action autonome (collectif) pour les discriminations de groupe et demande au Tribunal du travail de rendre un jugement sur le caractère discriminatoire des limites d'âge.

Tribunal de commerce de Gand, le 29 septembre 2010

Un homme atteint de surdité, habitué à voyager en parfaite autonomie, a souhaité réserver un voyage organisé en Jordanie. Partant de l'idée que sa sécurité ne pourrait être correctement assurée, l'agence de voyage n'a accepté d'inscrire l'homme qu'à l'unique condition de se faire accompagner, à ses frais, d'un assistant.

Il aurait pourtant suffi de prévoir de simples aménagements, comme l'utilisation d'un bloc-notes et de sms pour fixer les rendez-vous, pour permettre à ce client de participer au voyage organisé. L'exigence de l'agence de voyage envers son client malentendant d'engager un guide indépendant, qui plus est à ses frais, était manifestement disproportionnée.

Après vaines tentatives de médiation, le Centre a décidé de porter l'affaire en justice. Le tribunal a suivi le Centre et a condamné l'agence de voyage pour discrimination pour ne pas avoir permis à la victime de participer au voyage et avoir refusé de lui proposer des aménagements raisonnables. La Cour d'appel de Gand a confirmé le jugement du tribunal de première instance le 20 janvier 2011.

3.2. Dossiers introduits par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

En 2010, le Centre a décidé de porter 16 dossiers devant les tribunaux. Il s'agit de 8 procédures civiles et de 8 affaires au pénal.⁴ C'est presque le statu quo avec 2009 (19) dont dossiers constituent une présomption de discrimination pour handicap.

Procédures civiles et état de la situation fin février 2011:

3 dossiers 'handicap:

- o Emploi: action en cessation contre le refus d'apporter des aménagements raisonnables dans le cadre professionnel; *compromis*;
- o Emploi: intervention en appel dans une affaire portant sur les critères de sélection médicaux à l'embauche (diabète); *débouté en première instance (trib. du travail d'Anvers, 2/3/2010), pendant*;
- o Biens et services / logement: action contre un refus de l'assemblée des co-propriétaires d'autoriser des aménagements raisonnables pour un bail locatif (handicap); *pendant*;

ANNEXES

02/03/2010	Trib. du travail Anvers	Handicap / état de santé	Le service externe de prévention et de protection au travail estime qu'un docker n'est médicalement pas apte à prendre une autre fonction.	L'action du docker est rejetée pour les deux critères de discrimination. Au moment de rédaction, l'affaire est en appel.
26/05/2010	Trib. de première instance Huy	État de santé	Une personne atteinte de cancer porte un foulard pour cacher sa calvitie. Elle va dîner en famille. La serveuse lui fait remarquer que dans l'établissement le port de tout couvre-chef est interdit.	Le juge en première instance accorde la cessation de la discrimination sur base de son état de santé. La décision est réformée en appel le 23 janvier 2011. Le Centre entreprend des nouvelles démarches.
15/06/2010	Cour du travail Bruxelles	Etat civil + Âge	Un ancien employé pensionné se plaint du fait que des célibataires perçoivent une pension plus basse que des personnes en cohabitation.	La décision est reportée.
15/06/2010	Trib. du travail Anvers	Handicap / état de santé	Cas semblable à celui du 02/03/2010: Le service externe de prévention et de protection au travail estime qu'un docker n'est médicalement pas apte à prendre une autre fonction.	L'action du docker est rejetée pour les deux critères de discrimination. Au moment de rédaction, l'affaire est en appel.
28/06/2010	Trib. du travail Turnhout	Âge	Un candidat plus âgé estime que son âge est la seule raison pour laquelle il n'est pas retenu pour une fonction.	Le juge estime qu'il n'y a pas de discrimination sur base de l'âge.
14/09/2010	Cour d'appel Bruxelles	Âge	Le tribunal du commerce a décidé le 07/09/2005 de condamner une compagnie d'assurances à cesser la hausse des primes d'assurance hospitalisation discriminatoires.	La Cour d'appel revoit cette décision dans l'avantage de l'assureur. Un pourvoi en Cassation est introduit.
20/09/2010	Trib. du travail Gand	Âge	Un homme est renvoyé afin que l'employeur puisse engager une personne plus jeune pour pouvoir faire appel aux primes financières dans le cadre d'un programme d'emploi.	Le juge ordonne la cessation de la discrimination.
28/09/2010	Trib. du travail Anvers	Âge	Une boutique de vêtements indique dans ses offres d'emploi des conditions très strictes quant à l'âge du personnel.	Le pourvoi du Centre est jugé irrecevable pour manque de permission d'une victime individuelle. Le recours est en cours.
29/09/2010	Trib. du Commerce Gand	Handicap	Une personne sourde se voit refuser la participation à un voyage en groupe sauf si elle prévoit un traducteur en langue des signes à ses frais.	Le juge ordonne la cessation de la discrimination.

07/10/2010	Trib. Corr. Charleroi	Handicap	Une personne avec un léger handicap mental est volée, torturée et violée.	Les accusés sont condamnés à 8 ans de prison et une amende.
15/06/2010	Cour du travail Bruxelles	Etat civil + Âge	Un ancien employé pensionné se plaint du fait que des célibataires perçoivent une pension plus basse que des personnes en cohabitation.	La décision est reportée.
15/06/2010	Trib. du travail Anvers	Handicap / état de santé	Cas semblable à celui du 02/03/2010: Le service externe de prévention et de protection au travail estime qu'un docker n'est médicalement pas apte à prendre une autre fonction.	L'action du docker est rejetée pour les deux critères de discrimination. Au moment de rédaction, l'affaire est en appel.
28/06/2010	Trib. du travail Turnhout	Âge	Un candidat plus âgé estime que son âge est la seule raison pour laquelle il n'est pas retenu pour une fonction.	Le juge estime qu'il n'y a pas de discrimination sur base de l'âge.
14/09/2010	Cour d'appel Bruxelles	Âge	Le tribunal du commerce a décidé le 07/09/2005 de condamner une compagnie d'assurances à cesser la hausse des primes d'assurance hospitalisation discriminatoires.	La Cour d'appel revoit cette décision dans l'avantage de l'assureur. Un pourvoi en Cassation est introduit.
20/09/2010	Trib. du travail Gand	Âge	Un homme est renvoyé afin que l'employeur puisse engager une personne plus jeune pour pouvoir faire appel aux primes financières dans le cadre d'un programme d'emploi.	Le juge ordonne la cessation de la discrimination.
28/09/2010	Trib. du travail Anvers	Âge	Une boutique de vêtements indique dans ses offres d'emploi des conditions très strictes quant à l'âge du personnel.	Le pourvoi du Centre est jugé irrecevable pour manque de permission d'une victime individuelle. Le recours est en cours.
29/09/2010	Trib. du Commerce Gand	Handicap	Une personne sourde se voit refuser la participation à un voyage en groupe sauf si elle prévoit un traducteur en langue des signes à ses frais.	Le juge ordonne la cessation de la discrimination.
07/10/2010	Trib. Corr. Charleroi	Handicap	Une personne avec un léger handicap mental est volée, torturée et violée.	Les accusés sont condamnés à 8 ans de prison et une amende.

2.2. Autres questions

COMMENTAIRE DU COMITE

Le rapport doit indiquer si les ressortissants de tous les Etats Parties ont accès aux emplois de la fonction publique fédérale et confirmer si l'accès n'est pas limité à certaines nationalités comme celles des Etats Membres de l'UE et de l'espace économique européen.

Comme déjà précisé dans le rapport précédent, les emplois contractuels sont pour la plupart accessibles sans condition de nationalité. Les seules exceptions concernent les fonctions qui comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique ou celles qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat. Seules ces fonctions sont réservées aux ressortissants belges.

Dans ce contexte, il y a lieu de préciser que l'exercice d'une prérogative tirée de la puissance publique, comme le pouvoir de procéder à des contrôles sur place, de rechercher et de constater des infractions au moyen de procès-verbaux, requiert que le fonctionnaire chargé de cette prérogative soit assermenté. Ceci exclut a priori les personnes engagées sous contrat de travail, étant donné que la puissance publique n'est pas négociable. Seul le législateur national peut apporter une dérogation à cette règle ; à notre connaissance, il n'a fait qu'une seule fois application de cette possibilité, pour le personnel contractuel de l'Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire.

*

Les emplois statutaires dans des fonctions qui ne sont pas liées à l'exercice de la puissance publique ou à la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ne sont, dans l'état actuel de la réglementation, accessibles qu'aux ressortissants de l'Espace Economique Européen et à ceux de la Confédération suisse.

Le recrutement dans des emplois statutaires pour des fonctions qui sont liées à l'exercice de la puissance publique ou à la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat demeure réservé aux ressortissants nationaux.

COMMENTAIRE DU COMITE

Le Comité demande quels sont les éléments permettant aux ministères ou organes de gestion de déterminer si un emploi peut être classé comme impliquant l'exercice de la puissance publique et qui soit établie, sur cette base, une liste de postes précis réservés aux nationaux ?

Dans la fonction publique administrative fédérale, tout recrutement au sein du niveau A (niveau universitaire) doit se faire exclusivement dans une des fonctions classifiées par arrêté royal (Arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, article 5ter).

Chaque fonction désigne l'ensemble des tâches et des responsabilités qu'un agent doit assumer (article 3, § 2, du même arrêté).

Un arrêté royal du 20 décembre 2007 opère la classification des fonctions (voir annexe). Tout recrutement est fondé sur la description de la fonction considérée. C'est dans cet instrument que doivent figurer les finalités de la fonction et les exigences d'expertise technique.

C'est dans ce contexte que doivent apparaître les tâches qui relèvent de l'exercice de la puissance publique ou celles qui concernent la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat.

COMMENTAIRE DU COMITÉ

Le comité demande des éléments permettant d'apprécier de quelle façon la liberté et la dignité de la personne humaine sont protégées par la législation et par la jurisprudence des cours et tribunaux contre les incursions dans la vie professionnelle ou privée qui pourraient se produire à l'occasion ou par le fait de la relation de travail

En droit belge, deux principes s'opposent : celui du respect de la protection de la vie privée et celui de l'exigence de l'employeur que son travailleur se concentre uniquement sur le travail pour lequel il le rémunère.

Les partenaires sociaux ont établi des règles pour tenter de concilier cette divergence. Une première convention collective de travail (CCT n° 68 du 16 août 1998 – AR du 20 septembre 1998) traite de la surveillance par les caméras sur les lieux de travail. Les finalités de cet usage sont limitées et énumérées dans cette CCT.

Avec les moyens technologiques actuels, la tentation peut être grande pour certains employeurs d'installer des caméras de surveillance sur le lieu de travail pour contrôler les prestations des travailleurs. Une telle surveillance par caméras est réglementée, étant donné qu'elle peut porter atteinte à la vie privée du travailleur.

La surveillance est réglementée par la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel. Les conditions de cette surveillance sont fixées dans la CCT n° 68 du 16 juin 1998 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu de travail.

Il y est stipulé que la surveillance par caméras permanente n'est pas autorisée, à l'exception d'un nombre très précis de cas et à condition que le travailleur soit informé et consulté au préalable.

En ce qui concerne les autres caméras, les principes de finalité et de proportionnalité doivent être respectés (la sécurité et la santé des travailleurs, la protection des biens de l'entreprise, le contrôle du processus de production, le contrôle du travailleur).

En ce qui concerne les données de communication électroniques, la CCT n° 81 du 26 avril 2002 (AR du 12 juin 2002) prévoit exclusivement des règles pour l'installation d'un programme de contrôle des données de communication électroniques.

L'employeur reste néanmoins compétent en ce qui concerne l'accès et l'utilisation des moyens de communication électroniques de l'entreprise par les travailleurs pour des objectifs autres que professionnels.

Les nouvelles technologies de communication ont modifié l'accès à l'information, mais surtout également l'échange et la communication de cette information. Dans cette optique, l'internet sur le lieu de travail est un moyen efficace. Un accès souple à l'internet pose toutefois également des problèmes. Ici surgit en effet le conflit entre le droit à la protection de la vie privée et le droit de l'employeur de contrôler les moyens de communication électroniques. Il convient d'éviter que l'un ne s'étende au détriment de l'autre.

Via la convention collective de travail n° 81 du 26 avril 2002, le législateur a établi une réglementation en ce qui concerne la question de la surveillance des données de communication électroniques sur le lieu de travail. La CCT concerne les données de communication internes et externes.

Cette CCT règle toutefois uniquement la collecte de données de communication électroniques dans l'objectif de les contrôler. La CCT ne traite pas des conditions en matière d'accès et d'utilisation par le travailleur. Celles-ci sont liées aux prérogatives de l'employeur.

Pour la jurisprudence en la matière, l'on peut se référer au site internet de la Commission de protection de la vie privée (www.privacycommission.be).

Si vous désirez obtenir des informations supplémentaires concernant la jurisprudence de cette Commission sur un point spécifique, nous les rechercherons volontiers pour vous.

Paragraphe 3 – Services gratuits de placement

1. Evolution depuis le dernier rapport.

1.1. Au niveau des régions

1.1.1. En Communauté flamande

1. Cadre juridique et initiatives nouvelles

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

Le Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) existe depuis 1989. Le VDAB est placé sous le contrôle du Ministre flamand compétent pour l'emploi ; Depuis 2009, il s'agit de Monsieur Philippe Muyters, Ministre flamand des Finances, du Budget, de l'Emploi, de l'Aménagement du Territoire et des Sports.

Conformément au décret du 7 mai 2004 relatif à la création de l'agence autonomisée externe de droit public « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding », le VDAB a pour mission d'assurer, d'organiser et de promouvoir, dans l'intérêt des employeurs, des travailleurs et des demandeurs d'emploi, d'une part le placement et d'autre part, l'encadrement et la formation en vue de l'intégration durable et à vie de demandeurs d'emploi et de travailleurs sur le marché de l'emploi.

Afin d'accomplir sa mission, le VDAB remplit différentes tâches : tâches générales (comme la garantie d'un service universel, l'accompagnement du parcours d'insertion et de la carrière, ...), tâches dans le domaine du placement (organiser et promouvoir le recrutement et le placement de demandeurs d'emploi et de travailleurs, garantir et faciliter une bonne orientation professionnelle et orientation de la carrière, créer des cellules emploi, ...), tâches de développement des compétences (notamment encourager, organiser et promouvoir le

développement et la reconnaissance de compétences des demandeurs d'emploi et travailleurs, organiser des formations professionnelles, ...), tâches en matière de participation proportionnelle, tâches en matière d'intégration des personnes présentant un handicap pour le travail en particulier et tâches relatives au statut du demandeur d'emploi. Les missions ont été définies dans l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 1988, remplacé par l'arrêté du 5 juin 2009 (en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2009).

Les tâches visées ci-dessus sont en principe offertes gratuitement. Pour certains services, le VDAB peut, conformément aux conditions et modalités à définir par le contrat de gestion, par une décision motivée du conseil d'administration et pour les services désignés dans ladite décision, réclamer une indemnité de la part de l'employeur, du travailleur, du demandeur d'emploi ou le cas échéant de la personne faisant partie d'une catégorie spécifique d'intéressés. Cette possibilité ne s'applique pas aux missions de service universel qui doivent être proposées gratuitement en toutes circonstances.

Le service universel recouvre l'ensemble des services et structures de base en matière d'emploi et de formation qui sont garantis gratuitement par le VDAB. Ces services et structures de base comprennent au moins à l'égard des demandeurs d'emploi : l'inscription et la réinscription, la communication de vacances d'emploi, la fourniture d'informations concernant les emplois et la formation, l'orientation professionnelle, les tests de préférence, d'aptitude et de connaissance professionnelles, les services de placement gratuits, la définition du parcours professionnel et les références, et à l'égard des employeurs : l'enregistrement de vacances d'emploi, l'aide à l'établissement des offres d'emploi, la fourniture d'informations concernant l'emploi et la formation, l'encadrement de demandeurs d'emploi et l'account management.

Concrètement :

- les demandeurs d'emploi inoccupés ont gratuitement accès à l'ensemble des services du VDAB;
- les travailleurs ont gratuitement accès au service de base de la maison de l'emploi, où ils peuvent poser toutes les questions souhaitées concernant leur carrière ;
- les travailleurs peuvent suivre gratuitement des formations internet au VDAB;
- les personnes actives peuvent s'adresser à un centre de carrière ou au VDAB pour obtenir un accompagnement de carrière subventionné. La participation maximale de la personne active est de €150; au VDAB, c'est maximum €50 pour un accompagnement de carrière de minimum 6 heures. Au VDAB, la durée moyenne d'un accompagnement de carrière est de 12 heures et peut varier entre 6 et 18 heures et, pour les groupes défavorisés*, jusque 25 heures (conformément à l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 août 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement de centres de services carrière). Les personnes actives qui font partie des groupes défavorisés * paient un maximum de 25 euros. Les chèques formation sont acceptés pour le paiement.

*Groupes défavorisés dans le cadre de l'accompagnement de carrière:

- a) allochtones
- b) personnes présentant un handicap pour le travail
- c) travailleurs expérimentés : les travailleurs âgés de 50 à 65 ans;
- d) de courte scolarisation : les personnes qui remplissent une des conditions suivantes :
 - 1) être titulaire au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur;
 - 2) être titulaire d'un certificat d'une formation des classes moyennes;
 - 3) être titulaire d'un diplôme étranger non agréé;
- e) de moyenne scolarisation : les personnes qui sont titulaires au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur;
- f) les travailleurs dont le contrat de travail est suspendu temporairement pour raisons économiques.

Aux fins de réalisation des objectifs susdits, un contrat de gestion est conclu avec le Gouvernement flamand. Au sein de ce contrat de gestion, le Gouvernement établit de plus en plus souvent une distinction entre les tâches d'acteur et celles de régisseur, tant en matière comptable qu'organisationnelle.

Le VDAB est géré par un Conseil d'administration composé paritairement. En d'autres termes, les organisations d'employeurs et de travailleurs sont associées à la gestion du marché de l'emploi.

En juin 2005, un **contrat de gestion** a été conclu entre le Gouvernement flamand et le VDAB, pour la période 2005-2009. Etant donné l'existence d'une série de nouvelles missions pour le VDAB en exécution du

« Meerbanenplan » (Plan pour plus d'emplois) et du « Steden en Gemeentenplan Jeugdwerkloosheid » (Plan des Villes et Communes relatif au chômage des jeunes - cf. supra), un addendum a été joint au contrat de gestion en juillet 2006. Ce contrat de gestion et ses résultats font l'objet d'une évaluation annuelle par le département Emploi et Economie sociale.

Le contrat de gestion 2005-2009 a été prorogé jusqu'en 2010. Un nouveau contrat de gestion prendra le relais à compter de 2011 et jusqu'en 2015.

En 2010, le VDAB a réalisé la majorité de ses objectifs du contrat de gestion 2005-2010.

Comme principales réalisations, retenons notamment :

- Malgré l'afflux plus important de demandeurs d'emploi en 2009 et 2010, une approche intégrale a pu être menée à bien. En 2010, le pas vers une approche intégrale sur mesure a été franchi : non seulement une inclusion à temps des demandeurs d'emploi, mais aussi une offre sur mesure. La phase de placement a été renforcée au sein du modèle d'accompagnement par paliers, avec une attention toute particulière à la qualité de l'adéquation entre offre et demande. La probabilité d'être intégré dans un parcours a progressé en 2010.
- Tout au long de la période de vigueur du contrat de gestion, le VDAB a renforcé sa position sur le marché des offres d'emploi. Même en 2009, lorsque le nombre d'offres d'emploi a connu une baisse importante, le VDAB a reçu directement davantage d'offres d'emploi qu'en 2005. Par ailleurs, la satisfaction tant des demandeurs d'emploi que des employeurs à l'égard du service proposé pour les offres d'emploi s'est accrue, même si la qualité de l'adéquation peut encore s'améliorer.
- Augmentation de l'inclusion des groupes défavorisés dans les parcours : +20% pour les allochtones, +10% pour les plus de 50 ans, +8% pour les personnes présentant un handicap pour le travail. Seuls les allochtones présentent encore une proportion un peu moindre dans les modules de renforcement des compétences que dans l'ensemble du parcours.
- Le VDAB a développé une collaboration avec différents acteurs. Le rôle des organisations tierces dans le parcours des demandeurs d'emploi s'est renforcé. Grâce aux partenariats, les centres de formation sont en mesure de proposer des offres de formation flexibles.

Source : "WSE, Synthese Beleidsmatige toetsing van de VDAB-prestaties in 2010"

Outre le(s) service(s) public(s) de placement, il existe également des services privés (décret du 13 avril 1999 relatif au placement privé en Région flamande, remplacé par le décret du 10 décembre 2010, entré en vigueur au 1^{er} janvier 2011). La législation prévoit la protection du demandeur d'emploi. Le bureau doit traiter le travailleur de manière objective, respectueuse et non discriminatoire, respecter la vie privée du travailleur; le bureau ne peut intervenir pour briser une grève (par ex. en ayant recours à des travailleurs intérimaires) et, lors du placement de travailleurs étrangers, le bureau est tenu de respecter l'interdiction d'occuper des illégaux. Une autre garantie importante est l'interdiction faite aux bureaux de demander une quelconque indemnité aux demandeurs d'emploi. Le code de bonne conduite complète la protection du demandeur d'emploi.

2. Informations statistiques

Ces constats peuvent être complétés des données statistiques suivantes:

Figure 4: nombre d'offres d'emploi reçues dans le circuit économique normal (hors intérim) (2005-2010)

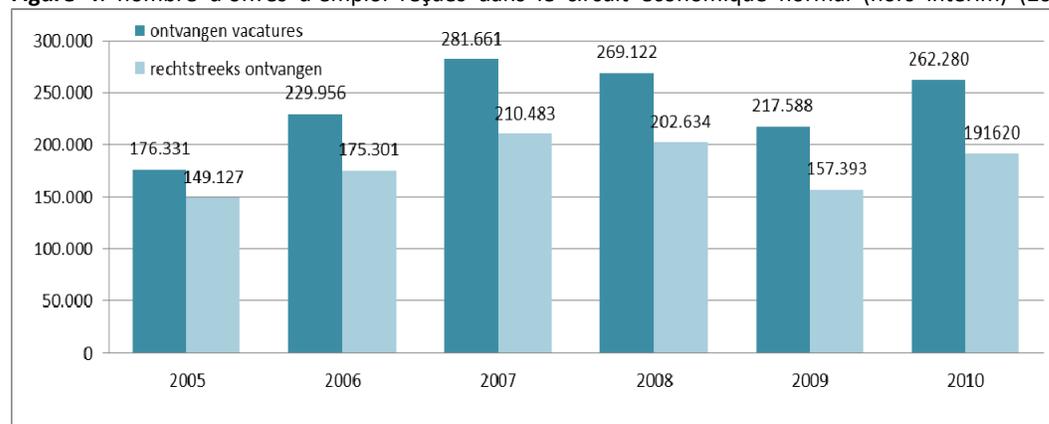


Figure 5: Evolution du nombre d'offres d'emploi diffusées (2005-2010)

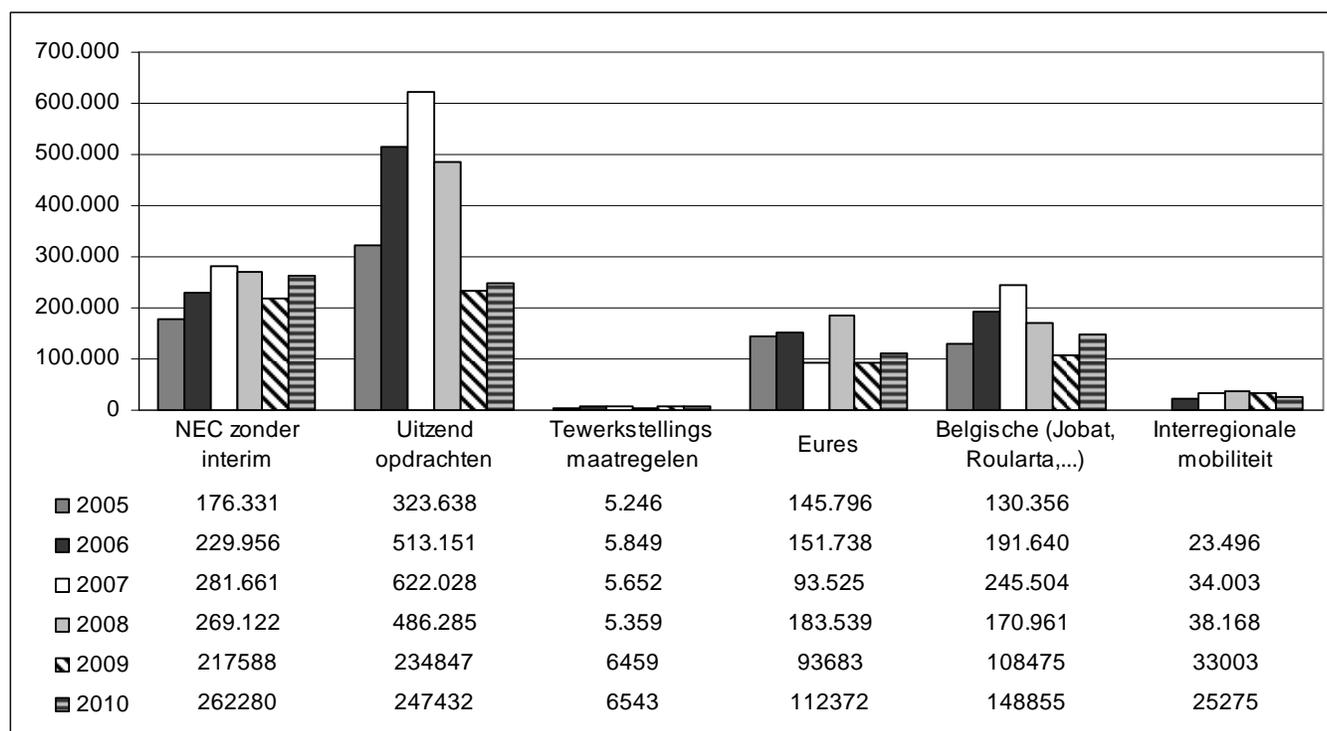


Figure 6: Pourcentage de réalisation (2005-2010)

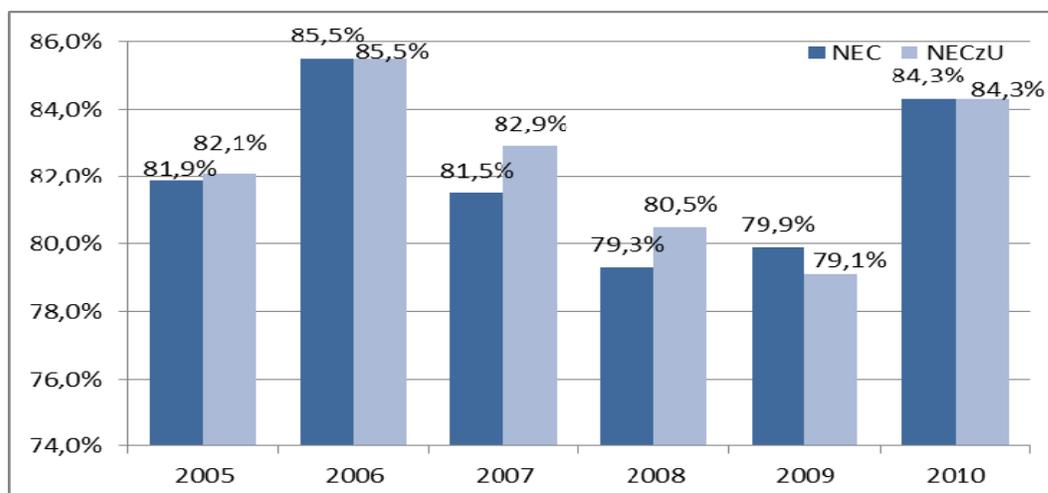


Figure 7: temps de réalisation moyen en jours, selon le circuit

	CEN 2009 (CENhI)	CEN 2010 (CENhI)
Circuit économique normal	34 jours (38)	41 jours (40)
<i>Circuits permanents</i>	<i>39 jours</i>	<i>42 jours</i>
<i>Circuits temporaires</i>	<i>24 jours</i>	<i>37 jours</i>

Examinons la répartition géographique des maisons locales de l'emploi (MLE) et des centres de compétences (CC), respectivement chargés du placement et de la formation professionnelle au niveau d'un centre local pour les clients (CLC).

Conformément au décret du 7 mai 2004 portant création de l'agence autonomisée externe de droit public, les **maisons de 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

Les partenaires des maisons de l'emploi sont la « Subsidieagentschap WSE » (Agence de subventionnement Emploi et Economie sociale), l'Agence locale pour l'Emploi (ALE), l'Office national de l'Emploi (Onem), le « Steunpunt Lokale Netwerken (SLN) » (Point d'appui réseaux locaux), le VDAB, l'accompagnement de parcours atypiques (APA) et la Vlaamse vereniging voor steden en gemeenten (Union des Villes et des communes flamandes - VVSG). Ces partenariats avec plusieurs acteurs du marché de l'emploi doivent contribuer à optimiser l'adéquation entre offre et demande.

En exécution de la distinction entre les missions d'acteur et de régisseur, que le VDAB met en pratique depuis quelques années, tout ce qui concerne la formation et le développement des compétences (mission d'acteur) relève de la nouvelle direction **centres de compétence**. Le fonctionnement régional des centres de compétences se décline au niveau provincial.

Les maisons locales de l'emploi et les centres de compétences fonctionnent en cluster au sein des différents **centres locaux pour les clients** (CLC). Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la répartition des centres locaux pour les clients (CLC) en Flandre :

Tableau 21: nombre de maisons de l'emploi et centres de compétences par centre local pour les clients;

CLC	Maisons de l'emploi	Centres de compétence
Alost/Audenarde	8	5
Anvers	22	4
Bruges	7	5
Gand	11	4
Hasselt	16	11
Courtrai / Roulers	15	6
Leuven	10	2
Malines	11	2
Ostende / Ypres	8	7
St-Niklaas / Termonde	8	4
Tongres	7	2
Turnhout	8	4
Vilvorde	10	4
SRB (Service régional Bxl)	0	2

Depuis 2006, les centres de compétences sont organisés sur une base provinciale :

- Flandre Orientale : 20 sites
- Flandre Occidentale: 23 sites
- Brabant flamand : 10 sites
- SRB : 3 sites
- Anvers : 15 sites
- Limbourg : 13 sites
- Campus virtuel formation internet : 1 site

Le nombre de centres de compétences du VDAB se rapporte à des locaux fixes, alors que l'offre de formation du VDAB est plus disséminée. Elle peut avoir lieu au sein de l'entreprise (IBO, apprentissage sur le lieu de travail) comme chez un partenaire (Enseignement, Syntra ou un autre opérateur de formation) ou encore via des sections mobiles en alternance ou en partenariat (ex. avec les pouvoirs publics).

Suite à cela et à des mouvements de déménagement, les nombres de centres de compétences sont à la fois un cliché instantané et évolutif.

1.1.2. En région wallonne.

Évolution de la réglementation

Décret du 3 avril 2009 relatif à l'enregistrement ou à l'agrément des agences de placement, arrêté d'exécution du Gouvernement wallon du 10 décembre 2009

Situation de l'emploi en 2007-2010

L'impact de la crise de 2008 s'est fait sentir par un recul de l'emploi en 2009 (-3.200 unités, soit -0,3%), suivi d'une nette reprise dès le courant de l'année 2010 (+ 8.840 en moyenne annuelle, soit +0,7%). Entre 2007 et 2010, le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés inscrits passe de 258.391 en 2007 à 252.560 en 2010, confirmant donc une amélioration globale de la situation de l'emploi malgré l'impact de la crise.

Ce résultat peut en grande partie être attribué aux mesures anti-crise et notamment aux mesures Activia/Win-win, mais aussi à l'augmentation des emplois liés aux titres-services (28.000 emplois en moyenne annuelle pour 2010) et à celle du chômage temporaire.

(Source : IWEPS)

COMMENTAIRE DU COMITE

Le Comité demande le nombre total d'emploi vacants notifiés auprès du FOREM ainsi que le taux de placement, c-à-d. le nombre de placements par rapports au total d'embauches sur le marché du travail, réalisé par les différents prestataires de placements dans la Région Wallonne.

En région wallonne

Nombre total d'emplois vacants notifiés :

Pour 2007 : 107.118 opportunités d'emploi ont été communiquées au Forem

Pour 2008 : 148.532

Pour 2009 : 166.006

Pour 2010 : 212.225

Sont prises en compte, les offres gérées activement par les Conseillers en Recrutement, les offres mobilité et les offres reçues par flux.

Le taux de satisfaction des offres était de 86% en 2007, 2008 et 2009 et de 87% en 2010.

Pour ce qui est du taux de placement tel que défini dans la demande, nous ne disposons pas d'information concernant les volumes réalisés par les prestataires de placement.

Nombre total de bénéficiaires de mesures d'activation en Région wallonne de 2007 à 2010

2007 : 131.542

2008 : 152.191

2009 : 152.835

2010 : 178.421

(Source : datawarehouse du Forem)

Nombre de placements réalisés par les différents prestataires de placements en Région wallonne

Nous ne disposons encore que des chiffres de 2007 et 2008, et de chiffres partiels pour 2009.

Chiffres fournis par les services de placement dans leurs rapports annuels (pour 2009, seuls ¼ des rapports ont été transmis) :

	2007	2008	2009*
RE	11.848	14.467	17.645
RS	3.700	3.219	3.303
SO	3.112	1.591	4.703
SI	2.171	2.789	2.196
INT	192.800	196.265	177.303
INTC	1.043	1.761	1.060
ART	877	1.217	717
SPORT	141	155	144
TOTAL	215.692	221.464	207.071

RE Nombre de personnes ayant fait appel au service de RE pendant l'année

RS Nombre de postes à pourvoir concernés par ces missions

SO Nombre de missions commencées pendant l'année

SI Nombre de personnes ayant trouvé un nouvel emploi suite à la mission d'insertion

INT Nombre de personnes ayant conclu au moins un contrat au cours de l'année
INTC Nombre de personnes ayant conclu au moins un contrat au cours de l'année
ART Nombre d'artistes placés
SPORT Nombre de sportifs placés

*Chiffres extraits des Rapports d'analyse des données des agences de placement
(http://emploi.wallonie.be/THEMES/PLACEMENT/Rapport_2007.htm et
http://emploi.wallonie.be/THEMES/PLACEMENT/Rapport_2008.htm - les chiffres 2009 n'ont pas
encore été validés par la Plateforme de concertation)*

Type de services de placement	2007	2008
Services de Recherche d'emploi :	6.891 inscrits 3.223 placements	10.378 inscrits 5318 placements
Services de Recrutement et sélection	4.905 offres d'emploi ⁵	6.736 offres d'emploi
Services d'Outplacement	816 demandes (individuelles et collectives) 1.410 personnes ont bénéficié d'un service d'outplacement	483 demandes (individuelles et collectives) 1.980 personnes ont bénéficié d'un service d'outplacement
Services d'Insertion	3.628 inscrits 1.556 placements	4.842 inscrits 2.364 placements
Services de travail intérimaire	315.794 inscrits 466.532 contrats ⁶	345.911 inscrits 590.897 contrats

1.1.3. En région bruxelloise

Voir rapport d'activité 2010 d'ACTIRIS que vous trouverez avec le lien suivant :
<http://www.actiris.be/LinkClick.aspx?fileticket=XzzZuqJv2AY%3d&tabid=260&language=fr-BE>

⁵ Une offre d'emploi correspond à un poste à pourvoir

⁶ 1 contrat n'est pas équivalent à 1 placement étant donné qu'une personne obtient souvent plusieurs contrats successifs

Article 9 – Droit à l’orientation professionnelle

En vue d’assurer l’exercice effectif du droit à l’orientation professionnelle, les Parties contractantes 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.

Orientation professionnelle dans le système éducatif

1. Evolution depuis le dernier rapport

1.1. Au niveau des régions

1.1.1. En communauté française.

Il n’y a pas eu de nouvelle réglementation depuis le décret du 14/07/2006 mentionné dans le rapport précédent.

Orientation professionnelle sur le marché du travail

1. Evolution depuis le dernier rapport

1.1. Au niveau des régions

1.1.1. En Communauté flamande

COMMENTAIRE DU COMITE

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des données chiffrées à jour relatives au budget, aux effectifs et au nombre de bénéficiaires d’orientation professionnelle

1. Cadre juridique et initiatives nouvelles

Le Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) existe depuis 1989. Etant donné la vision des évolutions sur le marché de l’emploi et la politique de carrière, le VDAB a la **mission** suivante:

- En tant que régisseur de carrière, le VDAB crée, pour tous les citoyens flamands, l’espace leur permettant un développement personnel de carrière optimal et, ce, en vue d’un fonctionnement plus fluide du marché de l’emploi et dans l’optique du bien-être pour tous.
- En tant que prestataire de services, le VDAB aide les citoyens à développer leur carrière, en interaction avec la demande du marché. En cela, le VDAB n’est pas le seul acteur. Le VDAB accorde une attention particulière aux groupes défavorisés.

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.

Le VDAB est placé sous le contrôle du Ministre flamand des Finances, du Budget, de l’Emploi, de l’Aménagement du Territoire et des Sports, Monsieur Philippe Muyters. Tous les cinq ans, un contrat de gestion est conclu entre le Gouvernement flamand et le VDAB, qui traduit les priorités politiques du Gouvernement en objectifs stratégiques du VDAB. Qui plus est, le contrat de gestion définit également les moyens et prestations du VDAB pour les cinq années à venir.

In line with the management contract for the period 2005-2009 the VDAB ensured 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). This management contract was prolonged until the end of 2010.

Voici un aperçu des mesures et évolutions en matière d'orientation professionnelle.

1.1 Service de base pour les demandeurs d'emploi

Afin d'harmoniser autant que possible l'offre et la demande sur le marché de l'emploi, le VDAB propose un **service gratuit**, accessible et de qualité à chaque demandeur d'emploi.

Ce service comprend:

- l'accueil du client,
- des informations,
- l'inscription des demandeurs d'emploi,
- la gestion du dossier,
- l'aide à la rédaction de CV,
- l'aide pour les formalités administratives telles que les attestations,
- la communication automatique d'offres d'emploi,
- la mise à disposition d'outils pour la diffusion des CV et
- la recherche d'offres d'emploi et de formations.

Les clients, qui désirent un entretien ou nécessitent un accompagnement plus poussé, peuvent s'adresser aux consultants des services de contact. Si des clients souhaitent gérer leur recherche d'emploi de manière plus personnelle, le VDAB met à leur disposition une série d'instruments de gestion personnelle sur le site internet ou sur les ordinateurs des maisons de l'emploi, tels que le guide de la formation, Mon VDAB ainsi que des instruments d'orientation professionnelle.

Après leur inscription, les demandeurs d'emploi reçoivent les offres d'emploi correspondantes pour courriel, SMS ou courrier postal, selon leur profil. L'envoi est effectué dès enregistrement de l'offre. Ils peuvent également consulter les offres d'emploi via leur dossier sur le site internet du VDAB ou sur les ordinateurs des maisons de l'emploi.

Si les demandeurs d'emploi ne trouvent pas de travail dans un délai raisonnable, ils sont convoqués par le VDAB. Les demandeurs d'emploi nécessitant un accompagnement plus intensif et personnalisé bénéficient d'une attention particulière.

Tableau 22: inscription des demandeurs d'emploi par canal de contact

Canal	Nombre cumulé			
	Janvier - décembre			
	2007	2008	2009	2010
Consultant ligne service	17.929	18.732	18.762	23.186
Consultant VDAB	196.158	217.387	216.785	213.225
Client - internet	109.922	120.997	130.348	130.934
Client – PC ME	63.154	51.153	39.911	28.822

1.2. Approche intégrale pour les demandeurs d'emploi

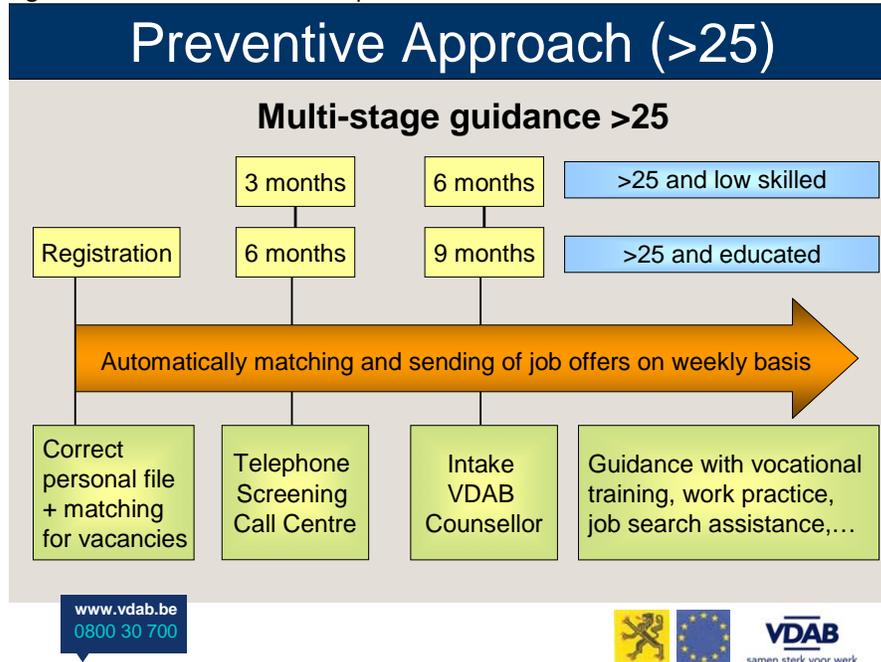
L'approche intégrale pour les demandeurs d'emploi se traduit par un suivi sur mesure de chaque demandeur d'emploi, sur la base d'un modèle d'accompagnement en paliers. Ce modèle se fonde sur une combinaison optimale des canaux en fonction de l'autonomie et des besoins de chaque demandeur d'emploi individuel.

L'approche intégrale établit une différence entre le volet préventif, qui cible les nouveaux demandeurs d'emploi, et le volet curatif, axé sur les chômeurs de longue durée.

1.2.1 Volet préventif

Période 2007 – 2009

Figure 8: Schéma d'entrée – volet préventif 2004-2009



Si les actions entreprises lors de l'inscription ne portent pas rapidement leurs fruits, la ligne service appelle le demandeur d'emploi. Les demandeurs d'emploi peu qualifiés de plus de 25 ans sont appelés trois mois après leur inscription. Les demandeurs d'emploi hautement qualifiés de plus de 25 ans sont contactés après six mois. Durant l'entretien téléphonique, le consultant actualise le dossier du client, examine ses candidatures et évalue le besoin d'un soutien supplémentaire. Les demandeurs d'emploi peuvent s'inscrire à des actions limitées, telles qu'une formation internet 'poser sa candidature' ou un cours accéléré 'Premiers pas devant l'ordinateur'. Ils peuvent chercher du travail de leur propre initiative ou être redirigés vers un accompagnateur de parcours d'insertion.

Trois mois après le contact téléphonique, chaque demandeur d'emploi est convoqué à un entretien obligatoire avec un accompagnateur de parcours d'insertion. Cet entretien sert de base à l'élaboration d'un plan d'insertion obligatoire vers l'accession à un emploi.

Selon le profil du demandeur d'emploi, le parcours peut comporter différentes actions d'accompagnement ou initiatives de formation, comme des simulations d'entretien d'embauche, une formation en centre, une formation orientée personne, un accompagnement sur le lieu de travail ou des actions ciblées pour les demandeurs d'emploi appartenant à un groupe spécifique. Les demandeurs d'emploi qui n'ont pas encore en perspective un métier orienté marché de l'emploi peuvent d'abord passer par un centre d'orientation ou passer des assessments et tests de profil dans les centres de compétence.

Tableau 23: demandeurs d'emploi nouvellement intégrés au modèle d'accompagnement par paliers (2007-10)

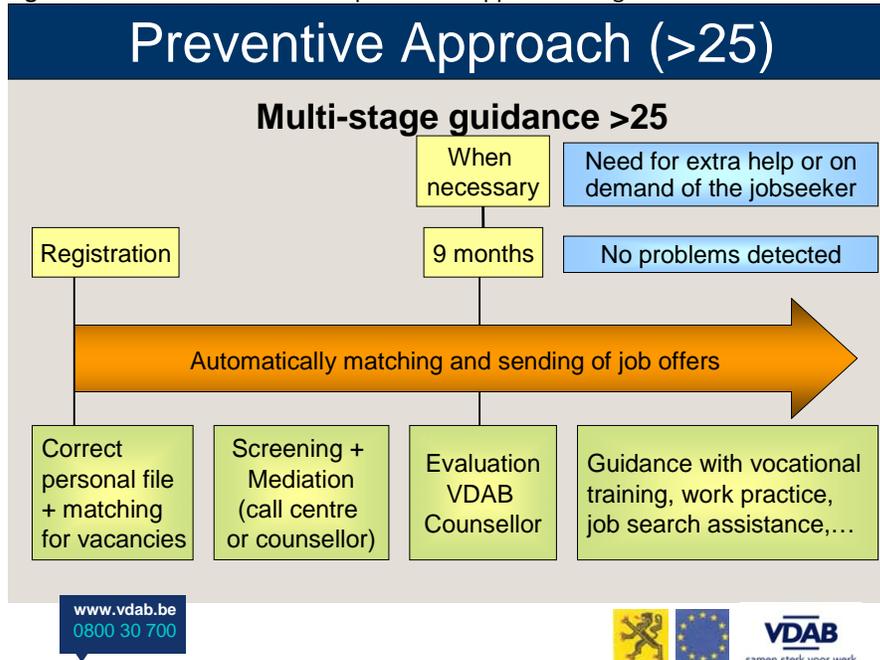
	2007	2008	2009	2010
Etape 1 Parcours de placement (A)	335 131	331 107	336 645	310 375
<i>Communication des offres</i>	<i>306 122</i>	<i>304 887</i>	<i>311 372</i>	<i>286 629</i>
À l'inscription	91 953	77 958	77 256	1 315
Comparaison automatique hebdomadaire	241 203	208 819	192 100	-
Comparaison automatique en ligne*	16 344	61 487	103 013	224 580
Communications simples	90 327	91 028	82 094	92 597
Campagne CMS	-	-	35 092	87 241
<i>Références des offres</i>	<i>124 939</i>	<i>119 311</i>	<i>114 882</i>	<i>85 735</i>
Etape 2 Screening téléphonique (B)	25 059	18 377	16 798	
Etape 3 Parcours d'intégration (C)	191 846	188 860	202 629	233 965
Entretien de qualification (module 2b)	79 493	74 481	85 616	94 831
Parcours intensif (module 3-6)	46 460	44 816	45 087	47 382
Accompagnement à l'intégration (module 7)	75 178	75 514	85 399	84 185
Nombre cumulatif demandeurs d'emploi inoccupés (D)	421 247	411 564	443 001	458 416

* Le Jeugdwerkplan (Plan pour le travail des jeunes) a étendu la comparaison automatique en ligne à l'ensemble de la Flandre en 2010.

Tableau 24: Portée totale des modules du parcours d'intégration (M10, 2007-10)

	Modules	2007	2008	2009	2010
2	Screening téléphonique	25 059	18 377	16 798	-
2b	Screening, orientation et diagnostic (entretien de qualification)	79 493	74 481	85 616	94.831
3	Simulation d'entretien d'embauche	11 923	10 623	11 223	9.324
4	Formation professionnelle spécifique	36 306	36 164	37 540	38.509
5	Formation orientée personne	15 243	15 086	17 332	18.952
6	Formation et accompagnement sur le lieu de travail	44 009	43 424	43 541	49.170
7	Suivi du parcours d'intégration	162 465	160 679	172 487	200.012
Nombre total de demandeurs d'emploi atteints		191 846	188 860	202 629	233.965
% de portée/nombre cumulatif des demandeurs d'emploi inoccupés		45,5%	45,9%	45,7%	51,0%

Figure 9: Schéma d'entrée – volet préventif – approche intégrale sur mesure 2010



Le VDAB entend offrir à chaque demandeur d'emploi un parcours adapté en vue de trouver un emploi, compte tenu de son profil et de ses besoins. C'est la raison pour laquelle le VDAB a optimisé son service, passant d'une approche intégrée à une approche intégrée sur mesure.

Les demandeurs d'emploi qui sont « mûrs pour intégrer le marché du travail », sont aidés dans leurs candidatures par le biais d'un parcours de placement, où le soutien dans la pose de candidatures est primordial.

- Les demandeurs d'emploi qui ne sont pas encore « mûrs pour intégrer le marché du travail », bénéficient d'un parcours d'accompagnement intensif, qui permet de solutionner les obstacles et problèmes existants.
- Cette approche sur mesure a une série de conséquences pour le mode de fonctionnement du VDAB à l'égard des demandeurs d'emploi. Il n'y a plus de moments d'afflux fixes pour les différents groupes cibles (modèle 3-6-9) mais bien une approche sur mesure. Les demandeurs d'emploi bénéficient plus rapidement d'une action adéquate.
- Les offres d'emploi et propositions d'action atteignent les demandeurs d'emploi par différents canaux de communication : courrier, courriel et sms.

Tout cela implique que chaque contact avec le VDAB est important pour le demandeur d'emploi, quel qu'en soit le moment ou le canal de communication. Par ailleurs, les références et communications d'offres d'emploi sont suivies de plus près, ce qui permet au VDAB de proposer plus rapidement au demandeur d'emploi un service adéquat.

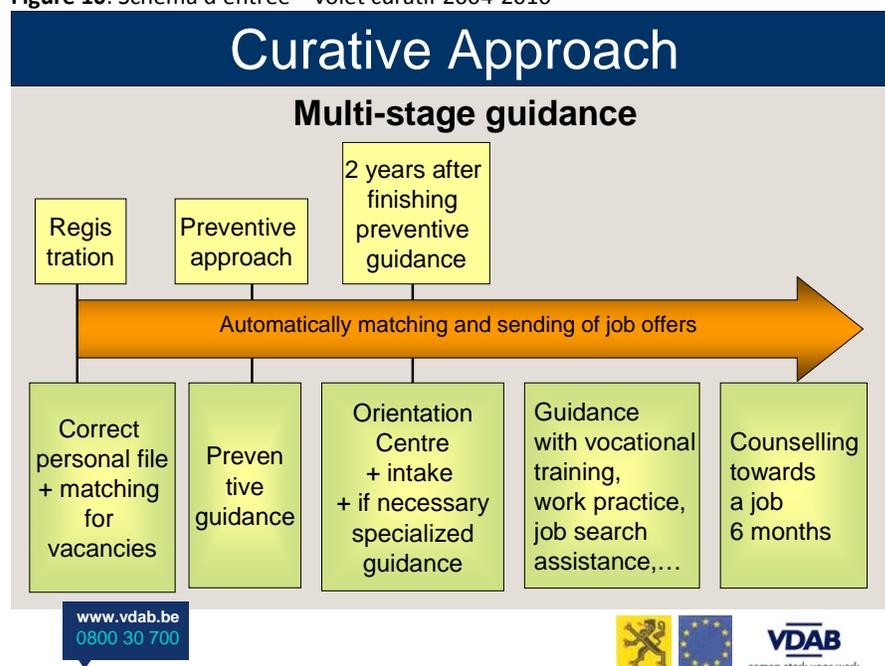
Pour accélérer l'inscription des demandeurs d'emploi, ceux-ci peuvent s'inscrire gratuitement par téléphone ou en ligne. Cette procédure permet un gain de temps puisqu'il n'est plus nécessaire de se rendre à la maison de l'emploi. Bien sûr, toute personne souhaitant un contact personnel avec un consultant est le bienvenu à la maison de l'emploi.

Tableau 25: approche intégrée pour les demandeurs d'emploi du groupe cible préventif (2010)

	<25 ans		>25 ans		> 50 ans	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Groupe cible	80.910		140.349		20.799	
Inclus dans le parcours	34.905	43,1%	55.969	39,9%	8.623	41,5%
Sorti	58.237	72,0%	85.456	60,9%	11.229	54,0%
Nouvel eurodat.	5.414	6,7%	15.691	11,2%	1.908	9,2%
Collaboration refusée	7.478	9,2%	7.041	5,0%	404	1,9%
Approche intégrée – définition européenne	78.349	96,8%	130.764	93,2%	17.642	84,8%
Convoqué pour 50+	0	0,0%	12.983	9,3%	12.983	62,4%
Convoqué mais pas atteint	1.444	1,8%	4.361	3,1%	33	0,2%
Approche intégrée – définition flamande	79.793	98,6%	137.851	98,2%	20.283	97,5%

1.2.2 Volet curatif

Figure 10: Schéma d'entrée – volet curatif 2004-2010



Outre le volet ciblant les demandeurs d'emploi de courte durée, le VDAB développe également, depuis 2004, une approche spécifique en faveur des chômeurs de longue durée.

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 gather in small groups (10 – 12 participants) guided by an OC counsellor and the guidance counsellor. 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.

Tableau 26: approche intégrée pour le groupe cible curatif

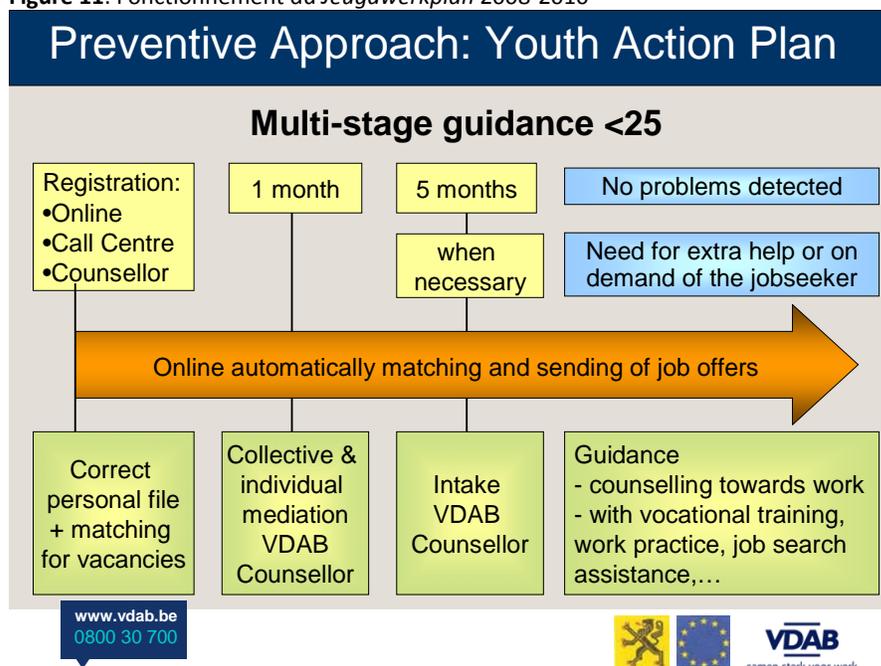
	2008		2009		2010	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Groupe cible (considéré comme tel entre oct x-1 et sept x)	8 206		7 806		8.099	
Inclus dans le parcours	3 370	41,1%	3 250	41,6%	3.165	39,1%
Sorti du chômage	2 777	33,8%	2 286	29,3%	3.277	40,5%
Collaboration refusée	1 364	16,6%	1 404	18,0%	923	11,4%
Approche intégrale – déf. européenne	5 771	70,3%	5 332	68,3%	5.884	72,7%
Convoqué	6 763	82,4%	6 436	82,4%	7.019	86,7%
Approche intégrale – déf. flamande	7 577	92,3%	7 215	92,4%	7.665	94,6%

1.3 Services spécifiques à l'intention de certains groupes cibles

1.3.1 Jeugdwerkplan (Plan emploi pour les jeunes)

En 2008, le plan de treize villes et communes flamandes destiné à lutter contre le chômage des jeunes a été généralisé à l'ensemble de la Flandre. Ce plan emploi pour les jeunes généralisé s'adresse à tous les demandeurs d'emploi âgés de moins de 25 ans devenus chômeurs depuis peu.

Figure 11: Fonctionnement du *Jeugdwerkplan* 2008-2010



Ce plan est diversifié selon qu'une approche plus ou moins intensive est nécessaire, en se basant sur le critère de la formation. En 2008, l'attention s'est portée spécifiquement sur les jeunes faiblement qualifiés. Depuis janvier 2009, les jeunes hautement qualifiés sont également repris dans le *Jeugdwerkplan*.

Ce plan emploi pour les jeunes part des principes suivants :

- Différentiation basée sur le profil personnel ;
- Description claire et rapide des attentes mutuelles ;
- Placement collectif et individuel intensif, par le biais des nouveaux médias comme les SMS et les courriels, dès l'inscription et recherche d'emploi un mois après l'inscription ;
- Estimation rapide des potentialités de placement des jeunes ;
- Elimination efficiente, effective et structurelle d'éventuels seuils notamment via :

- le développement d'une offre spécifique d'observation, d'orientation et de remédiation adressée aux jeunes qui n'ont pas décroché d'emploi par le biais du placement intensif (*OOC-Observatie en OriëntatieCentrum*);
- des parcours de formation individuels taillés sur mesure pour le groupe cible ;
- Partenariats : aller chercher l'expertise là où elle se trouve.

Le VDAB externalise 4 050 de ces parcours de placement intensifs sur une base annuelle. Cet appel d'offres, qui a débuté le 1^{er} septembre 2008 et durera trois ans, pourra éventuellement être prolongé d'une année.

Entre janvier 2008 et octobre 2010, on a sélectionné 205 483 jeunes entrant en ligne de compte pour bénéficier du *Jeugdwerkplan*, dont 35 791 (17%) jeunes très qualifiés. Après 2 mois, 64% d'entre eux avaient reçu au moins une communication d'offre d'emploi ou avaient été orientés au moins une fois vers une offre d'emploi. 37% ont été atteints à l'étape 2 et 3. Cela signifie :

- que le jeune a suivi une session d'information au cours de laquelle on a contrôlé notamment le degré de correspondance de son dossier OU
- que le jeune a signé une convention jeunes qui permet de lancer le placement collectif et individuel OU
- que le jeune a participé à au moins un entretien de suivi dans le cadre du placement collectif et individuel OU
- que le jeune bénéficie d'un accompagnement intensif OU
- que le jeune suit actuellement une formation ou bénéficie d'un accompagnement sur le terrain ou que cette formation ou cet accompagnement a déjà pris fin.

Après 2 mois, l'**approche intégrale** présente une efficacité de 92,6% (le jeune a été atteint aux étapes 2 et 3, est sorti du chômage, a reçu une transmission ou a été convoqué, mais n'a pas été atteint). Après deux mois, 56,5% ont trouvé un travail. Après 6 mois, avec 98,4%, le pourcentage d'efficacité de l'approche intégrale avoisine l'objectif des 100%. Sept jeunes sur dix ont trouvé du travail.

1.3.2 Les plus de 50 ans

Dans le *Meerbanenplan* (Plan pour plus d'emplois) flamand datant de début 2006, le gouvernement flamand avait pris un certain nombre de mesures spécifiques axées sur les demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans. Le 23 octobre 2008, le gouvernement flamand, les employeurs et les syndicats ont conclu un nouvel accord relatif à l'emploi des plus de 50 ans. L'accord *Samen op de bres voor 50+* (Tous sur la brèche pour les 50 ans et plus) entend fournir un accompagnement spécifique aux personnes qui souhaitent reprendre le travail ou continuer à travailler après leur cinquantième anniversaire. Le point de départ est de fournir un encadrement individuel tant aux demandeurs d'emploi qu'aux travailleurs.

Au sein du VDAB, ces mesures sont incluses dans l'action *Actief 50+*, dont l'approche présente les caractéristiques suivantes :

- La collaboration en tant qu'atout : collaboration maximale avec d'autres acteurs sur le marché du travail, comme les syndicats (conseillers individuels), les employeurs, les bureaux de travail intérimaire, etc. en matière de guidance, d'accompagnement et de placement ;
- Les opportunités comme point de départ : on propose d'abord de nouvelles opportunités aux demandeurs d'emploi plus âgés qui souhaitent rester actifs ;
- Les conseillers 50+ comme points de contact : les conseillers 50+ spécifiques du VDAB font office de point de contact pour les demandeurs d'emploi, les accueillent et les encadrent durant la totalité de leur parcours ;
- Le « club des 50+ » comme élément central : dans 25 endroits de Flandre, on a créé des espaces spécifiques pour l'accompagnement collectif et individuel des demandeurs d'emploi plus âgés, axés sur l'information, l'orientation, la préparation et l'accompagnement à la sollicitation d'un emploi.

Tous les nouveaux candidats de plus de 50 ans doivent obligatoirement suivre une session d'information soit auprès des syndicats (conseillers individuels), soit au VDAB. La participation au club des 50+ suit la session d'information. À l'origine, tous les plus de 50 ans étaient libres d'y participer ou non. Toutefois, à la suite de

l'accord *Samen op de bres voor 50+*, la participation des personnes âgées de 50, 51 et 52 ans à l'action *Actief 50+* est obligatoire depuis le 1^{er} avril 2009.

Tableau 27: Sessions d'information pour les plus de 50 ans et poursuite du parcours (2007-10)

TOTAL INFO 50+	2007		2008		2009		2010	
	11 215		11 432		10 676		11.538	
Pas de poursuite du parcours	8 356	75%	8 789	77%	7 413	69%	7.686	67%
Poursuite du parcours vers le club des 50+	1 454	13%	953	8%	1 160	11%	1.799	16%
Poursuite du parcours vers des actions ultérieures	2 854	25%	2 637	23%	3 252	31%	3.843	33%

1.3.3 Les personnes affectées d'un handicap à l'emploi

Depuis 2008, le VDAB propose un service adapté aux personnes affectées d'un handicap pour le travail, en vertu de l'arrêté du gouvernement flamand du 15 février 2008 établissant les règles pour l'agrément et le financement par le VDAB du service spécialisé pour la définition et l'accompagnement de parcours, des services spécialisés d'étude de l'emploi et des services spécialisés de formation, d'accompagnement et de placement.

Pour développer ce service, le VDAB entend entretenir une collaboration dynamique et transparente avec le *Gespecialiseerde Trajectbepaling en -Begeleidingdienst* (GTB - Service spécialisé pour la définition et l'accompagnement de parcours), le *Gespecialiseerde Opleidings-, Begeleidings- en Bemiddelingsdiensten* (GOB - Service spécialisé de formation, d'accompagnement et de médiation) et le *Gespecialiseerd Arbeidsonderzoek* (GA - Service spécialisé d'étude de l'emploi).

Pour avoir le droit de bénéficier d'interventions financières et d'un accompagnement spécialisé dans sa recherche de travail, le demandeur d'emploi doit obtenir la reconnaissance de son handicap à l'emploi par le VDAB. Pour ce faire, le demandeur d'emploi doit fournir au VDAB des pièces justificatives. Le conseiller du VDAB introduit la demande et informe le demandeur d'emploi.

Diverses formes d'**accompagnement spécialisé** sont possibles :

- Si son handicap pour le travail est reconnu, le demandeur d'emploi concerné peut bénéficier d'un accompagnement spécialisé pour l'aider dans sa recherche d'emploi :
 - via le GTB (Service spécialisé pour la définition et l'accompagnement de parcours) pour un accompagnement et une aide à la sollicitation d'un emploi ;
 - via le GA (Service spécialisé d'étude de l'emploi) pour l'orientation professionnelle et le screening ;
 - via le GOB (Service spécialisé de formation, d'accompagnement et de médiation) pour la formation continue, les stages et une aide à la sollicitation d'emploi.
- S'il n'est pas possible de trouver un emploi dans le circuit ordinaire du travail, on peut se réorienter vers les ateliers protégés, les ateliers sociaux ou le travail assisté.

Si le handicap à l'emploi est reconnu, l'intéressé peut faire appel aux interventions financières destinées à apporter une aide dans la recherche de travail ou à mieux effectuer le travail (Arrêté du gouvernement flamand du 18 juillet 2008 relatif à l'intégration professionnelle des personnes atteintes d'un handicap à l'emploi). Les interventions financières, destinées tant aux demandeurs d'emploi qu'aux travailleurs, sont les suivantes :

- Assistance d'un interprète pour sourds et malentendants ;
- Interventions dans les frais d'outils, de vêtements de travail et dans les adaptations du poste de travail ;
- Interventions dans les frais de déplacement de l'accompagnateur ou dans les frais d'un mode de transport adapté ;
- *Vlaamse ondersteuningspremie* (VOP – Prime flamande de soutien), prime accordée à l'employeur qui recrute une personne atteinte d'un handicap à l'emploi ;

- Occupation dans un atelier protégé.

Objectifs annuels:

- GTB: 5.233 définitions de parcours et 5.985 accompagnements de parcours ;
- GA: 3.524 screenings d'activation et de base, 2.434 études spécialisées de l'emploi ;
- GOB: 1.528 ensembles de formations basées sur des modules.

Ces objectifs sont atteints chaque année.

1.3.4 Les personnes présentant des problèmes de nature médicale, mentale, psychique ou psychiatrique (MMPP)

Comme de très nombreux demandeurs d'emploi de longue durée sont confrontés à des problèmes de nature médicale, mentale, psychique ou psychiatrique, on met en place, depuis 2007, des parcours d'activation destinés à maîtriser ces problèmes via la réinsertion ou l'insertion dans le circuit économique ordinaire, le circuit du travail protégé ou celui du travail assisté.

Pour l'accompagnement de l'activation et le screening spécialisé qui y correspond, le VDAB fait appel à des partenaires spécialisés. Après le screening d'activation, le demandeur d'emploi peut être réorienté vers un accompagnement spécialisé pour l'accompagnement de l'activation.

Tableau 28 a: Nombre d'accompagnements d'activation entamés dans le cadre de l'appel d'offres relatif à l'activation de l'accompagnement d'activation

	Nombre d'accompagnements d'activation entamés
Début en 2007	204
Début en 2008	989
Début en jan-août 2009	695

Tableau 28 b: Nombre de demandeurs d'emploi orientés et d'accompagnements spécialisés entamés dans le cadre de l'appel d'offres relatif à l'activation de l'accompagnement spécialisé

	Nombre de demandeurs d'emploi orientés	Nombre d'accompagnements spécialisés entamés
Début en sep-déc 2009	418	48
Début en 2010	1.457	1.466

1.3.5 Allochtones (immigrés)

De 2007 à 2010, différentes initiatives ont été prises pour améliorer les services offerts aux allochtones. En voici un aperçu :

En 2004, on a lancé les **parcours d'intégration par le travail** (screening et orientation de carrière) à l'intention des nouveaux arrivants en Belgique. Ces parcours d'intégration par le travail font partie de la politique d'intégration des étrangers, immigrés, demandeurs d'asile, etc. La stratégie des parcours d'intégration par le travail a été poursuivie durant la période 2007-2010.

Le cadre de conventions « **politique linguistique intégrale** » a été concrétisé en 2010. Dès leur inscription, le VDAB examine la connaissance du néerlandais de tous les (nouveaux) demandeurs d'emploi allophones et leur propose une offre adaptée.

Par le biais des **fédérations d'allochtones**, on a conclu des accords de coopération pour faire intervenir des conseillers en activation afin de mieux atteindre le groupe cible.

Mentionnons également le « **Jobclub** », destiné aux allophones (entraînement aux entretiens d'embauche avec un soutien en langue néerlandaise). En 2010, tous les groupes professionnels pour les instructeurs ont été consacrés aux méthodes d'accueil et d'enseignement aux demandeurs d'emploi ayant une connaissance limitée du néerlandais.

Citons aussi le projet FSE **Hoger Opgeleide Allochtonen** (HOA-Allochtones hautement qualifiés). Plusieurs actions spécifiques ont été lancées (dont une début 2010) pour orienter le plus rapidement possible les allochtones très qualifiés vers un travail correspondant à leurs compétences et à leur diplôme. Dans le cadre de ce projet, on a également élaboré des méthodologies spécifiques visant à orienter et accompagner ce groupe cible.

Projet pilote en matière de reconnaissance de diplômes obtenus à l'étranger : Le VDAB a conclu un accord de coopération avec trois bureaux d'accueil (Gand, Anvers et la Flandre occidentale) afin de pouvoir faire appel à leur expertise en matière de reconnaissance de diplômes pour les « non citoyennisés ».

L'**expérience de traduction** à Anvers entend réaliser un lien de coopération structurel et de qualité entre le secteur de la traduction et de l'interprétation sociale et le VDAB Anvers.

Projet pilote ciblant les allophones illettrés (projet alpha à Anvers): En 2009, à Anvers, on a proposé une offre intégrée spécifique pour les demandeurs d'emploi allophones illettrés (analphabètes). À la fin de l'année 2010, un projet similaire a été lancé à Gand, en se basant sur les résultats du projet pilote d'Anvers.

1.3.6 Parcours vers l'entrepreneuriat

Le VDAB et SYNTRA Vlaanderen développent une collaboration structurelle en fonction de l'orientation et de la formation des demandeurs d'emploi vers l'entrepreneuriat. L'instrument utilisé à cet effet est le « miroir ENTRE », qui détecte et examine l'intérêt des demandeurs d'emploi pour l'entrepreneuriat indépendant.

Depuis 2010, le VDAB ne redirige pas systématiquement les demandeurs d'emploi vers SYNTRA pour suivre une formation de gestion d'entreprise. L'UNIZO ou une coopérative d'activités accompagne le demandeur d'emploi pendant son parcours vers l'entrepreneuriat, détermine s'il a besoin d'une formation chez SYNTRA et l'oriente, le cas échéant, vers cet organisme.

1.3.7 Aperçu chiffré

Tableau 29: Groupes défavorisés atteints durant les activités de parcours

	jan- déc.	Atteints via les activités de parcours, dont	Avec formation professionnelle et/ou expérience professionnelle	Parcours d'insertion uniquement
Total	2007	168.869	54.722	82.170
	2008	163.788	50.937	70.414
	2009	173.647	49.199	67.696
	2010	196.616	45.952	71.580
Peu qualifiés	2007	81.091	22.568	38.158
	2008	78.013	21.799	32.910
	2009	80.162	20.644	31.809
	2010	83.896	17.922	33.525
Avec un handicap à l'emploi	2007	17.408	4.793	6.774
	2008	16.724	5.194	6.249
	2009	16.431	4.992	5.471
	2010	17.428	3.464	5.735
Allochtones	2007	34.286	10.142	18.479
	2008	41.478	11.750	20.278
	2009	45.768	11.513	20.939
	2010	53.935	11.518	23.627
Plus âgés (>50 ans)	2007	9.050	3.389	3.534
	2008	11.689	4.136	5.113
	2009	12.229	3.997	6.167
	2010	13.495	3.367	6.993
Préventif	2007	120.129	39.834	57.725
	2008	122.795	37.997	50.033
	2009	139.145	38.794	51.238
	2010	157.893	37.415	55.823
Curatif	2007	48.740	14.888	24.445
	2008	40.993	12.940	20.381
	2009	34.502	10.405	16.458
	2010	38.004	8.535	15.742
Femmes	2007	83.947	24.522	43.554
	2008	80.815	22.915	37.140
	2009	81.161	21.109	33.742
	2010	91.350	18.066	34.031
Jeunes (<25 ans)	2007	60.025	19.166	25.549
	2008	59.228	17.268	20.318
	2009	61.391	15.862	17.954
	2010	63.001	14.744	17.909
Chômeurs de très longue durée (>5 ans)	2007	7.209	1.867	2.881
	2008	6.082	1.932	2.964
	2009	5.731	1.708	2.523
	2010	5.708	1.015	2.040

Nouveaux arrivants allochtones Intégration par le travail	2007	11.435	4.048	6.609
	2008	9.837	3.126	6.037
	2009	12.140	3.369	7.316
	2010	15.433	3.516	8.710
Bénéficiaires du revenu d'intégration	2007	6.003	2.192	3.375
	2008	5.462	1.871	3.032
	2009	5.181	1.507	2.766
	2010	7.077	1.621	3.167
Obligation scolaire à temps partiel	2007	6.266	500	917
	2008	5.328	588	1.076
	2009	5.768	700	1.570
	2010	4.370	753	2.790

1.4. Service carrière pour les travailleurs

Le VDAB propose également certains services pour les personnes disposant déjà d'un emploi. Il s'engage ainsi à fournir des informations de qualité aux travailleurs ayant des demandes en matière de carrière. Les *werkwinkels* (maisons pour l'emploi), au nombre de 26, proposent des « services carrière » aux travailleurs. Ceux-ci peuvent venir y demander des conseils en matière de formations, d'entretiens d'embauche, d'offres d'emplois, de lancement de leur propre entreprise, etc. Le conseiller répond aux questions, fournit des informations et, si nécessaire, redirige le demandeur vers les instances spécialisées.

Les travailleurs désirant bénéficier d'un **accompagnement de carrière** subventionné peuvent également s'adresser au VDAB et aux centres de carrière. Par le biais d'entretiens, de tâches et de tests, les travailleurs peuvent réaliser le bilan de leur carrière et ainsi se faire une idée plus précise de ce qu'ils veulent et peuvent faire. L'accompagnement de carrière apporte une aide concrète pour définir un objectif de carrière, par le biais d'entretiens, suivi d'un plan de développement et d'une séance de suivi. La contribution du travailleur s'élève au maximum à 150 EUR et, au VDAB, à 50 EUR pour un accompagnement de carrière de six heures au moins. La durée de l'accompagnement de carrière varie de six à dix-huit heures, avec une moyenne de douze heures. Pour les travailleurs appartenant à un groupe défavorisé (personnes à scolarisation courte, âgées de plus de 45 ans, d'origine allochtone ou affectées d'un handicap à l'emploi), l'accompagnement de carrière peut durer jusqu'à 25 heures et le prix demandé n'excède pas 25 EUR.

Tableau 30: Travailleurs bénéficiant d'un accompagnement de carrière

	2007	2008	2009	2010
Accompagnement de carrière				
Nouveaux clients atteints	1271	911	774	778

Dans les cas de **licenciements collectifs**, le VDAB entend aider les travailleurs affectés à retrouver du travail dans les meilleures conditions possibles, par le biais d'une approche intégrée. Concrètement, cela signifie que l'on recourt au soutien à la formation, aux cellules pour l'emploi, aux conventions sectorielles, aux conseillers en intervention sociale et au fonds de réinsertion.

Les conseillers en intervention sociale (CIS) du VDAB sont les personnes de contact pour les travailleurs touchés par un licenciement collectif faisant suite à une restructuration, une fermeture, une réorganisation judiciaire ou une faillite d'entreprise. Les cellules pour l'emploi offrent aux travailleurs licenciés un accueil coordonné afin de les aider à retrouver un emploi au plus vite. Les CIS demandent aux entreprises concernées (situées en Flandre) si elles comptent mettre sur pied une cellule pour l'emploi ad hoc. Lorsqu'une entreprise ne peut pas ou ne souhaite pas créer sa propre cellule pour l'emploi, elle peut solliciter l'une des 15 cellules permanentes pour l'emploi proposées par le VDAB.

Tableau 31: Portée des conseillers en intervention sociale et des cellules pour l'emploi (2007-2010)

CIS	2007	2008	2009	2010
Entreprises	453	676	1 072	1.163
Dont PME	309	506	783	901
	68,2%	74,9%	73,0%	77,5%
Travailleurs	19 634	25 585	36 366	38.576
Cellules pour l'emploi				
Entreprises	348	562	874	1.081
Dont PME	241	441	668	836
	69,3%	78,5%	76,4%	77,3%
Travailleurs	3 947	8 398	14 312	18.563

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).

1.5. Formation axée sur le marché du travail

L'objectif premier du VDAB, dans les centres de compétences également, est l'occupation durable des demandeurs d'emploi, des autres citoyens non-actifs et des travailleurs. Atteindre cet objectif exige une offre de formation répondant au maximum aux pénuries sur le marché du travail. C'est pourquoi le VDAB mise au maximum sur les stages, les *IBO* (formations professionnelles individuelles en entreprise) et les autres formes d'apprentissage sur le terrain. Dans un marché du travail ouvert, dans lequel les innovations technologiques se succèdent à une allure effrénée, la flexibilité est nécessaire. Il faut également d'ores et déjà tenir compte des besoins futurs. Dans une offre de formation flexible, orientée sur le marché du travail et le travail sur le terrain, les métiers en pénurie sont évidemment prioritaires. Pour produire pleinement ses effets, les formations doivent également correspondre au maximum aux besoins des personnes qui les suivent. Le travail sur mesure, avec une approche spécialisée pour les personnes appartenant à des groupes défavorisés et vulnérables, constitue également un objectif central.

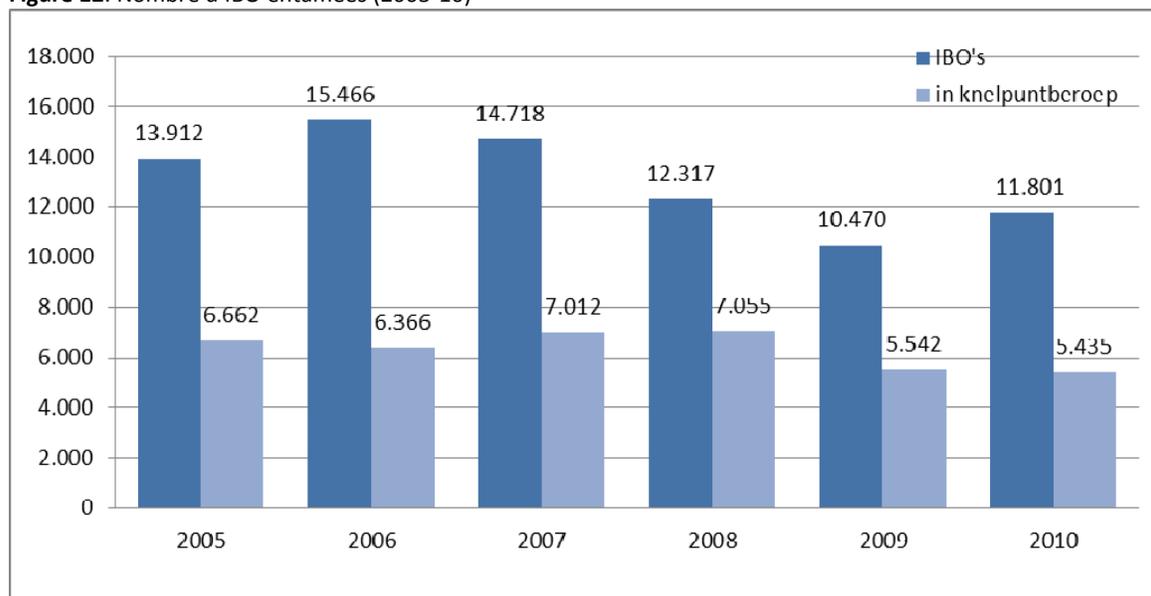
Ces dernières années, le VDAB a atteint à chaque fois ses objectifs en matière de nombre de demandeurs d'emploi atteints dans les centres de compétences, lesquels organisent également des formations à l'intention des travailleurs, à leur demande ou à la demande de leur employeur.

L'infrastructure des centres de compétences du VDAB est mise gratuitement à la disposition des élèves de l'enseignement secondaire. Durant l'année scolaire 2009-2010, les élèves de dernière année ont pu suivre une formation de 72 heures dans les infrastructures de formation du VDAB. Au total, 4.809 élèves ont pu bénéficier de cette offre.

Tableau 32: Portée des actions menées dans les centres de compétences (2008-2010)

	2007	2008	2009	2010
Formations				
pour les demandeurs d'emploi				
<i>Nombre dans les modules 3-6⁷</i>		77.043	87.651	89.201
<i>Nombre dans le module 2</i>		12.086	16.753	16.873
<i>Nombre total</i>	93.641	89.129	104.404	106.074
pour les travailleurs à la demande de l'employeur	48.522	46.057	43.281	45.046
pour les travailleurs à leur propre demande	2.656	1.702	1.384	1.350
Heures de formation				
Pour les demandeurs d'emploi				
<i>Nombre dans les modules 3-6</i>		12.502.819	13.211.973	14.171.239
<i>Nombre dans le module 2</i>		332.390	738.762	763.851
<i>Nombre total</i>	13.235.945	12.835.208	13.950.735	14.935.090
pour les travailleurs à la demande de l'employeur	867.478	857.937	738.733	691.801
pour les travailleurs à leur propre demande	89.131	88.136	105.538	125.295

En outre, le VDAB prévoit également des formations et un accompagnement sur le lieu de travail. La mesure la plus importante en la matière concerne l'**IBO**, qui est une formation professionnelle individuelle en entreprise, dont la durée se situe entre un et six mois. Le programme de formation est défini conjointement par le VDAB, l'employeur et le futur travailleur. Pendant l'IBO, le travailleur est accompagné par un conseiller du VDAB.

Figure 12: Nombre d'IBO entamées (2005-10)

⁷ Module 2: formation d'orientation; module 3: formation et encadrement relatif à la sollicitation d'un emploi; module 4: formation professionnelle spécifique; module 5: formation personnalisée; module 6: formation et encadrement sur le lieu de travail; module 7: suivi du parcours

1.6 Plan d'action intégré axé sur les fonctions critiques

Durant la période de référence, le VDAB a présenté à son Conseil d'administration un plan d'action intégré articulé autour des fonctions critiques, en réponse aux **changements de l'offre et de la demande**. Les éléments centraux de ce plan d'action sont les suivants :

- Assurer une meilleure transition entre l'enseignement et le marché du travail, notamment en mettant davantage d'informations relatives au marché du travail à la disposition d'étudiants de dernière année et d'enseignants et en mettant en commun la capacité de formation (utilisation commune de l'infrastructure, échange de personnel et de programmes, etc.) financée par la Communauté flamande. Le VDAB met ainsi son infrastructure de formation à la disposition de certains élèves de dernière année de l'enseignement secondaire pendant 72 heures par année scolaire et par élève ;
- Optimiser les actions concernant les offres d'emploi, en développant plus avant les actions liées aux offres d'emploi dans les *werkwinkels* (maisons pour l'emploi), en réorientant mieux les demandeurs d'emplois et en assurant un suivi plus ciblé des offres d'emploi ;
- Etendre les capacités de screening et de formation, ce qui est possible grâce aux moyens de l'Accord sur l'emploi et du *Meerbanenplan* (Plan pour plus d'emplois) et, depuis 2009, grâce aux moyens du *Werkgelegenheids en Investeringsplan* (WIP – Plan d'emploi et d'investissement) ;
- Renforcer la capacité de formation, ce qui est possible grâce aux moyens de l'Accord sur l'emploi et du *Meerbanenplan* et, depuis 2009, grâce aux moyens du WIP.

L'Accord sur l'emploi, le *Meerbanenplan* et le WIP prévoient un renforcement du screening et de l'orientation des demandeurs d'emploi vers des métiers en pénurie, ainsi qu'une augmentation de la capacité de formations axées sur les fonctions critiques. Les formations mettent fortement l'accent sur le travail.

D'une part, les personnes qui suivent ces formations s'engagent à donner suite aux offres d'emploi faisant appel aux compétences acquises. D'autre part, les personnes qui, à la fin de leur formation, n'ont pas encore trouvé de travail ou ont cessé de suivre la formation seront intégrées en priorité dans un parcours qui analysera précisément les compétences acquises.

Le 18 décembre 2009, le WIP a été approuvé pour la période 2010-2011. Il prévoit 9 millions d'euros sur une base annuelle pour l'élargissement de la capacité de formation de 3.500 places axées sur l'occupation dans les métiers d'avenir et les fonctions critiques.

Le VDAB s'est attelé à la résolution du problème de capacité de formation qu'il avait connu en 2009.

En 2010, l'attention s'est de nouveau portée sur les sorties vers le marché du travail à la suite d'une formation axée sur les métiers en pénurie. Pour ce faire, le VDAB s'est investi dans la mise sur pied de parcours de formation innovants en collaboration avec d'autres acteurs et partenaires et, en particulier, avec les entreprises.

En 2010, 3.733 personnes ayant suivi une formation ont pu être atteintes par le biais d'actions complémentaires renforçant leurs compétences en exécution du WIP, pour un budget de 4.180.609,40 EUR.

L'évaluation annuelle 2010 relative à la manière dont on a abordé l'extension de la capacité de formation nous apprend :

- qu'élargir la capacité d'une formation au contenu standard, avec l'approbation du secteur, peut se faire de deux manières :
 - si l'offre sur le marché est suffisante, la formation est sous-traitée, en tout ou partie ;
 - si l'offre sur le marché est insuffisante (souvent en raison de la nécessité de disposer de formateurs spécialisés et d'infrastructure technique), il est préférable d'établir une collaboration avec un nombre restreint de partenaires disposant de l'infrastructure nécessaire, comme l'enseignement ou Syntra. Cette collaboration permet aux partenaires de maîtriser les coûts assez élevés de cette formation en mettant leurs moyens en commun. La création de marché par la sous-traitance de projets temporaires ne constitue pas une solution en l'occurrence, vu l'investissement important que cela représenterait pour un opérateur de formations. Cet élargissement est de nature plus structurelle.
- qu'une extension dans le cadre d'une offre flexible, correspondant à des offres d'emploi pour des fonctions critiques spécifiques, fonctionne mieux si elle est établie en collaboration avec des entreprises et/ou dans le cadre d'un partenariat local (cf. sections mobiles). L'offre constitue souvent un mélange de tout ceci, en partie

au sein de l'entreprise, en partie au VDAB ou d'autres acteurs. En l'occurrence, on crée une offre temporaire de manière flexible qui correspond à la demande et à l'offre disponible.

Ces deux types de formations doivent coexister et le VDAB doit investir dans chacun d'eux afin de mieux harmoniser l'offre de formation et la demande (et l'offre) sur le marché du travail.

- qu'investir dans des modules d'orientation, dans un coaching complémentaire du demandeur d'emploi et dans un placement intensif pour le conduire vers le travail durant et après la formation est nécessaire pour que l'extension soit effective.

- En 2011, le VDAB entend axer l'extension de la capacité de formation sur les collaborations avec des entreprises, des tiers et des partenaires et sur le développement de parcours de formation et d'accompagnement intégrés de qualité pour augmenter le nombre de personnes trouvant du travail à la suite d'une formation. Grâce à l'expérience accumulée, on a d'ailleurs mis en œuvre un certain nombre d'actions (communes) au niveau organisationnel qui produiront leurs effets dans le courant de l'année 2011 : politique en matière de fonctions critiques, évaluation de l'offre, conclusions tirées de l'enquête systématique réalisée auprès des personnes ayant suivi des formations et des employeurs, développement de partenariats.

L'efficacité des formations axées sur les métiers en pénurie (occupation de fonctions critiques et effet de l'extension de la capacité) exige une attention permanente afin d'orienter l'offre de formation en fonction de la demande.

2. Statistiques et informations relatives aux dépenses publiques, au nombre d'utilisateurs et à leur profil

2.1 Montant total des dépenses publiques en matière d'orientation professionnelle

Tableau 33: Coûts généraux pour le service de base et les dispositifs d'insertion (2007-2010)

Coûts	2007	2008	2009	2010
Service de base	37.342.552	35.992.075	44.299.608	46.782.890
<i>Werkwinkels</i> (maisons pour l'emploi)	14.054.079	14.518.426	11.092.539	13.346.144
Communication gratuite d'offres d'emploi	21.124.022	25.645.158	28.391.189	29.320.138
Total des services minimum garantis	72.520.653	76.155.659	83.783.336	89.449.171
module 2: formation d'orientation	39.872.131	50.039.602	53.750.594	57.150.210
module 3: formation et accompagnement pour les entretiens d'embauche	7.467.094	10.115.969	8.798.971	8.975.270
module 4: formation professionnelle spécifique	127.774.352	147.198.222	159.751.044	164.282.345
module 5: formation personnalisée	17.513.447	18.115.267	18.813.497	20.146.375
module 6: encadrement/formation en entreprise	24.107.098	19.670.368	18.944.584	18.138.439
module 7: suivi du parcours	38.640.323	26.790.664	36.726.624	38.664.044
activités de parcours 2 à 7	255.374.444	271.930.093	296.785.313	307.356.684

2.2 Répartition géographique et institutionnelle des services du VDAB pour l'orientation professionnelle

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 and in the job shops. Besides those contact services all over Flanders, people have of course access to the online service (call centre) and the website.

Tableau 34: Portée totale des dispositifs d'insertion par région (2007-2010)

Région	2007	2008	2009	2010
ANVERS	36.578	35.584	37.233	42.312
MALINES	8.710	8.622	9.165	10.867
TURNHOUT	11.624	11.442	12.553	13.911
BRUXELLES	2.646	3.179	3.814	4.027
LOUVAIN	12.354	12.158	12.754	13.999
VILVORDE	12.361	12.228	13.192	17.695
BRUGES	7.696	7.632	7.929	8.915
COURTRAI	13.695	13.532	14.573	16.814
OSTENDE	11.532	11.469	11.968	12.721
ALOST	11.544	11.504	12.374	14.559
GAND	20.749	20.251	21.684	25.854
ST-NICOLAS	11.096	10.952	11.631	13.800
HASSELT	24.517	23.115	25.960	30.534
TONGRES	6.713	7.138	7.584	7.808
SERVICE CENTRAL	31	54	215	149
FLANDRE	191.846	188.860	202.629	233.965

2.3 Nombre et qualifications des membres du personnel spécialisés en orientation professionnelle

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.

Tableau 35: Nombre d'ETP au sein de la division de la gestion du marché du travail (2007-2010)

Nombre d'ETP	2007	2008	2009	2010
Service de base	300	226	222	156
Accompagnateurs de parcours Actions préventives	215	173	148	215
Accompagnateurs de parcours Actions curatives	110	89	101	78
Accompagnateurs de parcours Intégration par le travail	71	71	71	150
Accompagnateurs de parcours Diversité	32			
Accompagnateurs de parcours 50+	70	70	70	70
Accompagnateurs de parcours <i>Jeugdwerkplan</i>		60	60	95
Médiateurs		136	136	208
Conseillers IBO	123	123	123	87
<i>Jobcoaches</i>	41	43	43	

Note: suite à un regroupement des tâches, les médiateurs fournissent le service de base, l'accompagnement de parcours, les tâches IBO et le *jobcoaching*.

The staff dealing with counselling, guidance and mediation are generally level B (Bachelor degree) or level C. Guidance counsellors have evolved towards a client-oriented, communicative competency profile. Many counsellors have a diploma related to social services, 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.

2.4 Nombre et profil des utilisateurs du service d'orientation professionnelle

Tableau 36: Portée totale des modules des dispositifs d'insertion (2007-10)

	Modules	2007	2008	2009	2010
2	Screening téléphonique	25 059	18 377	16 798	-
2b	Screening, orientation et diagnostic (premier entretien qualificatif)	79 493	74 481	85 616	94.831
3	Formation et encadrement à la sollicitation d'un emploi	11 923	10 623	11 223	9.324
4	Formation professionnelle spécifique	36 306	36 164	37 540	38.509
5	Formation personnalisée	15 243	15 086	17 332	18.952
6	Formation et encadrement sur le lieu de travail	44 009	43 424	43 541	49.170
7	Suivi du parcours	162 465	160 679	172 487	200.012
Nombre total de personnes atteintes		191 846	188 860	202 629	233.965
% portée / nombre total de demandeurs d'emploi		45,5%	45,9%	45,7%	51,0%

Tableau 37: Portée totale des dispositifs d'insertion: ventilation selon l'âge, le sexe, le niveau d'éducation, le handicap à l'emploi et le fait d'être allochtone (2007-2010)

	2007	2008	2009	2010
Nombre total de personnes atteintes durant les activités de parcours	191.846	188.860	202.629	233.965
Âge				
<25	66.105	68.436	73.658	80.639
25-49	115.432	107.285	115.129	138.165
>50	10.309	13.139	13.842	15.161
Sexe				
homme	97.166	97.144	109.352	127.854
femme	94.680	91.716	93.277	106.111
Éducation				
Niveau d'études faible	96.346	95.089	100.780	110.404
Niveau d'études élevé	95.500	93.771	101.849	123.561
Handicap à l'emploi	29.264	28.094	30.770	33.180
Allochtone	39.707	45.347	52.440	62.682

Voir également le tableau 29.

1.1.2. En région wallonne

1/01/2007- 31/12/2009

Afin de répondre aux besoins et attentes des demandeurs d'emploi dans le cadre de leur recherche active d'emploi, le FOREM a articulé, durant cette période, ses modalités de prise en charge sur base de trois dimensions : l'accompagnement, la recherche d'emploi et l'orientation professionnelle.

Chacune de ces dimensions était travaillée isolément par des conseillers spécialisés en la matière à savoir respectivement : les « conseillers en accompagnement », les « conseillers en recherche d'emploi » et enfin « les conseillers en orientation ».

Les conseillers en « orientation professionnelle » étaient à la disposition des particuliers qui souhaitaient clarifier ou préciser un projet professionnel. Ils analysaient de manière approfondie les compétences, les aptitudes et les aspirations des personnes qui les consultaient, éventuellement en complément du travail déjà réalisé par les conseillers en accompagnement professionnel. Ils les aidaient aussi à formuler un projet qui soit en concordance avec les réalités du marché.

Pour se faire, le conseiller en « orientation professionnelle » apportait un soutien dans des domaines tels que :

- l'identification de la demande via un entretien individuel avant l'entrée dans un module ;
- la réalisation de bilans personnel et socioprofessionnel ;
- la réalisation de bilans de compétences (identification et validation des compétences) ;
- l'identification et la validation de projet professionnel ;
- l'exploration du marché, en ce compris les métiers, les formations ;
- la mise en œuvre du projet.

En fonction du besoin ou de la demande de la personne, le conseiller en orientation professionnelle était amené à réaliser différents types de prestations :

- Module collectif d'orientation (court) : il s'agissait d'un module collectif de 2 demi-jours consécutifs précédé d'un entretien d'analyse des besoins et suivi d'un entretien d'analyse et d'explication des résultats issus d'un testing éventuel ou d'une capitalisation et d'un suivi des actions.
- Module collectif d'orientation : il s'agissait d'un module collectif de 5 matinées réparties sur 2 semaines entrecoupées d'une semaine d'exploration du marché. Il était précédé d'un entretien d'analyse des besoins et suivi d'un entretien de capitalisation et de suivi des actions.
- Entretiens individuels (maximum 4) ou tests : il s'agissait de donner au particulier une meilleure connaissance de soi, de ses compétences et de préciser ou valider son objectif professionnel en menant une réflexion approfondie sur soi, ses valeurs, ses intérêts, ses compétences et son devenir professionnel, au regard de sa situation socio-personnelle et du marché.

Les objectifs généraux de ces différents modules étaient : établir un bilan socioprofessionnel et personnel approfondi, définir, préciser, clarifier ou valider son projet professionnel et découvrir ou acquérir une meilleure représentation du marché et de son fonctionnement.

Concrètement six aspects étaient travaillés dans ces modules en orientations :

- L'analyse du besoin : identification de la demande : L'entretien d'analyse de la demande était la première étape du processus d'orientation. Il se déroulait en individuel, durait 60 minutes et avait pour objectif principal de décoder si le besoin réel de la personne était un besoin d'orientation.
- Le bilan personnel et socioprofessionnel : ces entretiens de bilan, qu'ils soient collectifs ou individuels, visaient à amener la personne à analyser positivement son parcours professionnel et extra-professionnel, à en faire émerger le fil conducteur et à réfléchir sur ses valeurs, intérêts, motivations, priorités de vie ayant influencé son parcours. Dans le cadre de ces entretiens, des outils, méthodes et tests (tests d'intérêts professionnels, de personnalité) pouvaient être utilisés seuls ou combinés en fonction du problème ou de l'évolution de la personne, dans sa démarche d'orientation.

- L'analyse approfondie du projet : identification et validation du projet : il s'agissait d'un travail sur l'émergence, la clarification et la validation de projets de vie ou professionnels. Ce travail se réalisait en lien avec les résultats des phases bilan et marché. Le travail autour du projet était réalisé au cours d'entretiens individuels ou collectifs. Ces entretiens aidaient la personne à opérer un choix, le plus réfléchi possible, et à définir un projet professionnel alliant le « désirable », le réaliste et le réalisable.
- L'analyse approfondie du marché : exploration du marché : il s'agissait d'un travail favorisant la découverte et l'exploration du marché de l'emploi et de la formation, en vue de faire émerger, clarifier et valider des pistes de projet professionnel. Bien que ne faisant pas l'objet d'un module spécifique, cette exploration du marché était toujours réalisée dans les modules collectifs et individuels d'orientation de l'offre de services.
- La mise en œuvre du projet ou plan de carrière via la définition d'un plan d'action : la mise en œuvre concrète du projet professionnel ou du plan de carrière était la phase terminale du travail mené antérieurement. Celle-ci visait à établir un plan d'actions sur la base d'un inventaire aussi complet et précis que possible des ressources et contraintes existantes et prévisibles.
- La mise en situation professionnelle. Celle-ci était effectuée en entreprise, à la demande d'un chercheur d'emploi inoccupé, afin de confronter son projet professionnel et son profil à la réalité et aux exigences d'un métier ou d'un poste de travail. Il s'agissait d'un bref séjour d'investigation et d'information, dans un milieu que le particulier désire approcher.

À partir du 1/01/2010

Conformément aux nouveaux modèles d'accompagnement européens, le FOREM, a implémenté une logique d'intervention pouvant répondre au besoin du plus grand nombre tout en restant vigilant d'intégrer l'ensemble des notions favorisant l'insertion professionnelle⁸.

Ce nouveau défi à relever a entraîné une réorganisation profonde de nos services⁹.

Dans le cadre de cette réorganisation, il a été décidé :

- de ne plus isoler la notion d'orientation comme une « expertise à part entière » mais de mettre en œuvre un réel « processus d'orientation » au service d'un large public. A l'inverse d'une prestation « d'orientation » telle que définie précédemment, l'« orientation » est aujourd'hui intégrée dans la logique même d'intervention d'accompagnement, se décline dans la durée et fait tantôt appel à de l'information, tantôt au bilan, à de la guidance ou encore à du conseil...
- que tout conseiller (« conseiller référent ») qui accompagne des demandeurs d'emploi exerce une fonction dite « orientante » intégrant pleinement cette notion d'orientation (le conseiller est le premier acteur du processus d'orientation). Dans les faits et sur base de son expertise, le conseiller est amené aujourd'hui à reconnaître des potentiels, des besoins, de manière à positionner le demandeur d'emploi sur un (des) métier(s) pour le guider adéquatement dans le marché actuel. Cette offre de service « générale » est complétée, si nécessaire, par d'autres prestations travaillant certains aspects spécifiques plus en profondeur. Ces outils et prestations spécifiques sont mis à disposition dans des cadres précis : les Carrefours Emplois Formation (CEFo) ou via des offres permanentes et appels à projets.

Concrètement, au niveau opérationnel, ce processus d'orientation repose sur le principe fondamental de dynamique individuelle¹⁰ et s'articule autour des points suivants :

- Un bilan. C'est lors de cet entretien que le conseiller émet une première hypothèse de travail, et élabore un plan d'actions avec le demandeur d'emploi ;
- Un plan d'actions. Le plan d'action est l'outil d'interaction entre le demandeur d'emploi et le conseiller. Son objectif est d'offrir une réponse concrète et adaptée aux besoins des demandeurs d'emploi en termes

⁸ Et ayant fait leur preuve en tant que telle : la personnalisation, la contractualisation, la rapidité de la prise en charge, ...

⁹ Mise en œuvre de l'accompagnement individualisé

¹⁰ N'exclut toutefois pas toute dynamique collective. En effet, dans son rôle d'appui à la mise en action, le conseiller peut renforcer la portée de son action/interaction individuelle par une dynamique collective.

d'insertion professionnelle. L'élaboration d'un plan d'actions se veut être une réponse aux besoins de chaque demandeur d'emploi inscrit au FOREM dans le cadre de sa recherche d'emploi, en fixant des objectifs précis à atteindre avec lui et en les traduisant en actions concrètes.

- Des actions de suivi du plan et des actions spécifiques initiées dans le cadre de celui-ci (assurer un suivi des actions, réajuster le plan d'actions si nécessaire, envisager de nouvelles actions).

Dans le cadre de ce processus d'orientation, les conseillers référents peuvent proposer une série de mesures spécifiques en regard de la particularité de leur situation et leur singularité (organisées tant en interne qu'en externe), notamment :

- Des « essais métiers ». Ces essais reposent sur une méthodologie basée sur une mise en situation directe qui immerge le public dans la réalité des métiers porteurs sur le marché de l'emploi ;
- Des séances, collectives ou individuelles, visant à aider le demandeur d'emploi à se positionner sur un ou plusieurs métiers et à identifier le cas échéant un projet professionnel adapté à la situation de chaque jeune. Ces séances sont aussi l'occasion de d'établir un plan d'actions adapté permettant au jeune de concrétiser ce projet. Il s'agira notamment de stage d'observation, stage en entreprise, mise en situation... ;
- Une diffusion organisée et structurées des possibilités qu'offre le marché aujourd'hui : les métiers porteurs, les disponibilités de formation...
- Une sensibilisation de tous les demandeurs d'emploi aux possibilités de travailler en Flandre (collaboration étroite avec le VDAB à ce niveau) et, le cas échéant si opportun, en accompagnant ce jeune dans sa recherche d'emploi en Flandre ;
- Un adressage de certains demandeurs d'emploi vers des opérateurs bénéficiant d'une expertise spécifique relative à l'orientation et l'insertion de ceux-ci. Ces opérateurs poursuivent alors le travail initié par le conseiller référent (par exemples pour les demandeurs d'emploi présentant des compétences et/ou aptitudes très larges ou encore pour les demandeurs d'emploi présentant des compétences et/ou des aptitudes difficiles à valoriser...).
- Pour les demandeurs d'emploi les plus vulnérables, le conseiller :
 - o propose un parcours multidimensionnel (incluant la dimension sociale et professionnelle). Ce parcours s'articule en très étroite collaboration avec les opérateurs (opérateurs structurels, appels à projets, ...) permettant au demandeur d'emploi de résoudre des problématiques qui sortent du champ pur de l'insertion professionnelle (problèmes de type familial, comportementaux, ...) en parallèle à la réalisation de ses actions de recherche d'emploi. Ce parcours peut s'organiser sur une période plus longue (jusque maximum deux ans).
 - o oriente le demandeur d'emploi vers un assistant social afin que ce dernier l'aide à résoudre les problématiques qui sortent du champ de l'insertion professionnelle (problèmes de type familial, comportementaux, ...) et qui empêchent la réalisation de toute action de recherche d'emploi (l'assistant social travaille donc en amont de la recherche d'emploi).

Les Carrefour Emploi Formation (CEFO)

Créé en 2004, le dispositif Carrefour Emploi Formation a comme mission d'informer et conseiller tout chercheur d'emploi sur les thématiques relatives à la recherche de formation et d'emploi, sur les opportunités que présente la création d'activités et sur l'orientation professionnelle.

C'est grâce au financement FSE (2007-2013) que l'offre de service s'est enrichie d'un volet orientation qui est appelée à se développer pour être progressivement prise en charge par l'ensemble des conseillers des différents axes du CEFO.

L'offre de service en orientation est circonscrite à :

- la mobilisation de l'usage sur la nécessité de définir son projet professionnel avant d'entamer une démarche de recherche d'emploi (salarié ou indépendant) et/ou de formation ;
- la clarification et la confirmation du projet ;
- l'orientation vers des opérateurs externes ;
- l'information sur les métiers et les secteurs.

L'offre de service est caractérisée par des prestations individuelles et ponctuelles (entretiens dans le flux, entretiens conseils programmés), des prestations collectives (actions collectives d'informations sur les métiers et les secteurs) et par la mise à disposition d'outils.

Les prestations réalisées ont comme objectif :

- d'éveiller l'utilisateur sur la nécessité de définir un projet professionnel réaliste avant d'entamer des démarches de recherche d'emploi (salarié ou indépendant) ou de formation ;
- de conseiller l'utilisateur dans sa clarification et/ou sa confirmation de projet professionnel, et sa recherche d'information, dans un processus interactif qui lui permet de prendre une décision personnelle ;
- d'amener l'utilisateur à réfléchir à l'adéquation entre son projet professionnel, son profil et les possibilités du marché de l'emploi et de la formation ;
- de proposer des pistes d'actions afin d'opérationnaliser son projet professionnel ;
- d'identifier la prestation adéquate en fonction du profil et des besoins ;
- d'informer sur les métiers, les opportunités qu'ils présentent, les filières de formation qui y mènent, les conditions de travail...

Quelques chiffres clés (1) :

	2009	2010
Visites	323 053	299 174
Nombre d'entretiens tout axe confondu	123 463	151 191
El d'information métiers	Non disponible	12 972
El d'orientation	1631	2535
Participants aux informations collectives métiers	5226	4898

Financement annuel RH du dispositif Carrefour Emploi Formation : +/- 11 000 000 Euros

1.1.3. En région bruxelloise

Observatoire bruxellois de l'Emploi (ACTIRIS)

De manière générale, afin de répondre plus efficacement aux besoins des chercheurs d'emploi et d'encourager leur intégration professionnelle, ACTIRIS poursuit un processus de décentralisation de ses activités vers ses antennes communales. L'objectif de cette décentralisation se profile comme une meilleure réponse aux besoins du marché du travail via le renforcement de la proximité sur le terrain. Elle favorise également les synergies en coordonnant et en rassemblant les acteurs locaux autour d'un même objectif. Ainsi, elle permet de toucher un plus large public.

Au niveau des effectifs d'ACTIRIS affectés à l'orientation professionnelle, il est difficile de préciser le nombre exact de personnes travaillant sur chaque mesure. Toutefois, nous pouvons avancer le nombre de travailleurs occupés dans la Direction « chercheurs d'emploi » pour approcher les moyens à disposition. Ainsi, 324,23 travailleurs (en équivalent temps-plein ETP) étaient occupés en octobre 2008 et 369,53 ETP en octobre 2011.

Ces travailleurs sont tous occupés à travers la série de services qu'ACTIRIS proposent aux demandeurs d'emploi.

Il est aussi important de signaler que, outre les services offerts, ACTIRIS a également mis en place un réseau de partenariat avec différents acteurs du marché du travail bruxellois. Ces conventions concernent l'insertion socioprofessionnelle, la recherche active d'emploi, l'accueil des enfants de chercheurs d'emploi. Les partenaires accompagnent aussi les publics spécifiques, soutiennent la création d'emploi ou sensibilisent les jeunes dans les écoles. ACTIRIS a développé une offre de services très large avec plus de 150 partenaires. Ils sont du secteur public ou privé. Pour plus d'informations, veuillez consulter le lien suivant : <http://www.actiris.be/tabid/84/language/fr-BE/Default.aspx>

Lorsqu'on aborde le thème de l'accompagnement actif des chercheurs d'emploi et du support dans leur parcours d'insertion, on peut citer des mesures telles que le **dispositif de Construction du Projet professionnel (CPP)** ou le **Réseau de Recherche active d'Emploi (RAE)**. Vous trouverez un descriptif de ces mesures ci-dessous. Pour plus d'informations, je vous invite également à consulter l'inventaire des mesures d'ACTIRIS que vous trouverez sur le lien suivant : <http://www.actiris.be/Default.aspx?TabId=242&language=fr-BE&mctl=5&idPub=73>

Dispositif de Construction du Projet professionnel (CPP)

Le CPP entend fournir aux demandeurs d'emploi un accompagnement systématique individualisé en vue de les mener vers l'emploi en augmentant leur capacité d'insertion professionnelle et leur autonomie dans les démarches et les actions à mener pour atteindre leur objectif professionnel. Le CPP est la formalisation d'un double engagement, celui du demandeur d'emploi à mettre en œuvre son projet professionnel, et celui d'ACTIRIS à le soutenir et le coacher dans sa démarche.

L'accord de coopération vise les chômeurs complets obligatoirement inscrits comme demandeur d'emploi et ayant atteint une certaine durée d'indemnisation au chômage. Cet accord de coopération est d'application depuis le 1^{er} juillet 2004. Durant la première année de mise en œuvre, le suivi actif des chômeurs par les instances fédérales concernait les chômeurs de moins de 30 ans. A partir de juillet 2005, le plan a été étendu aux moins de 40 ans, et en juillet 2006, aux moins de 50 ans. ACTIRIS propose systématiquement un accompagnement aux DE et aux chômeurs recevant la lettre d'avertissement de l'ONEM les prévenant d'une convocation ultérieure.

Depuis le 30 juin 2010, l'accompagnement systématique et obligatoire a été progressivement mis en œuvre pour les jeunes de moins de 25 ans s'inscrivant pour la première fois en sortant des études. L'ensemble de ce public jeune est concerné depuis le 1^{er} décembre 2010. L'élargissement du dispositif de Construction du Projet Professionnel à tous les chômeurs indemnisés et indemnisables de 18 à 49 ans s'inscrivant ou se réinscrivant après une période de radiation de minimum 6 mois est prévu pour 2011.

La réforme du dispositif CPP a été décidée en mai 2009 et a démarré en 2010 par la clarification rapide des dossiers des chercheurs d'emploi dès leur inscription, afin de les mettre en relation directe avec les gestionnaires d'offres d'emploi ; une segmentation différente des publics permettant une gestion des priorités dans les convocations ; un entretien de diagnostic et un plan d'action pour tous mais avec un suivi adapté au parcours réel du CE. La seconde phase de cette réforme a impliqué des modifications méthodologiques et techniques importantes puisque, au 30 juin 2010, le Contrat de Projet Professionnel a été remplacé par un dispositif systématique et obligatoire pour tous les chercheurs d'emploi du public cible (les jeunes dans un premier temps). Il ne s'agit désormais plus de proposer un accompagnement facultatif, passant par un engagement volontaire et la signature d'un contrat. L'accompagnement est devenu systématique et donc obligatoire pour les personnes concernées. Les moyens nécessaires pour la généralisation de l'accompagnement ont été engagés au cours de la seconde partie de l'année 2010.

Les collaborations avec les services de seconde ligne d'Actiris comme le Service de Guidance recherche active d'emploi (GRAE) et le partenariat avec les Missions locales se sont poursuivis en 2010. La poursuite de la décentralisation a impliqué des rencontres avec les acteurs de terrain locaux et, dans le cas des communes où le partenariat GRAE n'est pas présent, un rapprochement réel des consultants GRAE et des conseillers

polyvalents au sein d'une même antenne. Dans certaines communes, l'antenne d'Actiris s'intègre dans une Maison de l'Emploi, dont les partenaires et l'organisation correspondent à des réalités locales spécifiques.

Si l'accès à la formation reste problématique pour un public dont le profil est souvent très éloigné des exigences tant de l'emploi que de la formation qualifiante, on peut dire que cette orientation est facilitée par la collaboration avec le Centre Bruxelles Formation Tremplin de Bruxelles Formation qui offre un bilan de compétences et assure le suivi du programme de formation qui en découle.

Par ailleurs, Actiris est activement impliqué dans plusieurs chantiers mis en place et pilotés par le Comité de développement stratégique qui réunit Actiris et Bruxelles Formation : screenings et validation des compétences, échanges d'information via le RPE, suivi des stagiaires vers l'emploi en fin de formation... Le même type de comité existe entre Actiris et le VDAB.

Réalisations

Durant l'année 2010, le service Projet professionnel a convoqué 22.374 chercheurs d'emploi pour un entretien de diagnostic dans le cadre du dispositif CPP. 12.120 d'entre eux ont été reçus en entretien individuel. 38.103 CE du public cible de l'activation ONEM ont par ailleurs été convoqués pour une séance d'information et 27.140 y ont effectivement assisté. Par rapport à l'ensemble des chercheurs d'emploi s'étant présentés à ces réunions/entretiens durant l'année, 18.493 chercheurs d'emploi ont établi un plan d'action (contre 10.722 en 2009 et 10.870 en 2008). Parmi les chercheurs d'emploi qui ont établi un plan d'action en 2010, 49,6 % sont des hommes et 50,4 % des femmes.

Les actions prévues par le plan d'action sont réalisées par différents services d'Actiris dont principalement le service de guidance recherche active d'emploi, mais aussi par le réseau de recherche active d'emploi et/ou par des partenaires en insertion socioprofessionnelle d'Actiris. Un même chercheur d'emploi peut convenir de plusieurs "objets" lorsqu'il établit un plan d'action. Ainsi, après une détermination de projet, il peut suivre une formation et terminer par une aide à la recherche d'emploi.

Les conseillers du service Projet professionnel assurent le travail de suivi de la concrétisation du projet professionnel décidé entre le chercheur d'emploi et son conseiller référent. On constate depuis la mise en place du CPP, un accroissement général de l'accompagnement des chercheurs d'emploi aussi bien au sein d'Actiris qu'auprès de ses partenaires. En termes de mise à l'emploi, on constate que le fait d'avoir signé un CPP augmente les probabilités de sortir du chômage.

Concernant le budget alloué aux services d'orientation professionnelle, celui-ci est très difficile à déterminer. Ses dépenses sont comprises dans les frais de fonctionnement d'ACTIRIS.

Le Réseau de Recherche active d'Emploi (RAE)

Le Réseau de Recherche Active d'Emploi (RAE) se compose du Service Guidance Recherche Active d'Emploi d'Actiris (SGRAE) et des partenaires ARAE (Ateliers de Recherche Active d'Emploi).

Le Service Guidance Recherche Active d'Emploi (GRAE) se propose de soutenir les demandeurs d'emploi dans leur recherche de travail afin d'en optimiser les résultats, en tenant compte de leur situation, de leur profil et du marché de l'emploi.

Les partenaires ARAE poursuivent les mêmes objectifs que le Service GRAE. Le Réseau permet et favorise la circulation des candidats au sein de celui-ci. Depuis la mise en œuvre de l'appel à projets relatif aux Actions de Recherche d'Emploi, mi-2008, on compte 22 Ateliers de Recherche Active d'Emploi dont 13 ARAE génériques francophones, 3 ARAE génériques néerlandophones et 6 ARAE spécifiques francophones.

Il propose à tous une aide personnalisée, adaptée aux besoins de chacun, en ce compris au public plus fragilisé sur le marché de l'emploi (durée d'inoccupation longue, peu ou pas de qualification, etc.). Ce soutien personnalisé vise à encourager l'autonomie et la responsabilisation du chercheur d'emploi, et s'effectue au travers d'une offre de service adaptée, en face à face ou en groupe, dans le cadre d'un objectif professionnel défini ou à déterminer. Il peut être ponctuel ou s'intégrer dans le processus d'accompagnement évolutif de la Construction de Projet Professionnel (CPP) et repris dans le Plan d'action du CE.

En 2010, Dans le cadre de la décentralisation d'Actiris, le service Guidance RAE a décentralisé des conseillers GRAE vers les Antennes d'Uccle, d'Auderghem, d'Evere et de Berchem. Toutefois, les conseillers GRAE de Berchem ont rejoint l'équipe du GRAE Centre en avril 2010.

Article 10 – Droit à formation professionnelle

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties contractantes s'engagent :

1. *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 ;*
2. *à assurer ou favoriser un système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et filles, dans leurs divers emplois ;*
3. *à assurer ou à favoriser, en tant que besoin :*
 - *des mesures appropriées et facilement accessibles en vue de la formation des travailleurs adultes ;*
 - *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*
4. *à encourager la pleine utilisation des moyens prévus par des dispositions appropriées telles que :*
 - *la réduction ou l'abolition de tous droits et charges ;*
 - *l'octroi d'une assistance financière dans les cas appropriés ;*
 - *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 son employeur ;*
 - *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.*

Paragraphe 1- Promotion de la formation technique et professionnelle et octroi de moyens d'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire

1. Evolution depuis le dernier rapport

1.1. Au niveau des régions

1.1.1. En communauté française.

Un Service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ) a été créé par un accord de coopération entre la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Région wallonne et la Commission communautaire française. Le SFMQ, qui remplace la précédente Commission Communautaire des Professions et des Qualifications (CCPQ), est chargé d'organiser la production des Profils métiers et des Profils de formation. Il est composé de d'une Chambre des métiers et d'une Chambre Enseignement et formation.

Texte de référence : décret du 30/04/09

(http://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/34255_000.pdf)

Sa fonction est d'établir des référentiels communs à l'ensemble des opérateurs de l'enseignement et de la formation, de façon à permettre à tous les apprenants de valoriser leurs acquis auprès de leurs futurs employeurs. Il s'agit de progresser vers un cadre commun de certification qui favorisera par ailleurs la mobilité des apprenants entre les opérateurs de formation et les filières qualifiantes de l'enseignement.

À la suite de la réforme du premier degré de l'enseignement secondaire mise en place par le décret du 30/06/2006, complété par le décret du 07/12/07 (http://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/32760_002.pdf), l'orientation des élèves vers l'enseignement professionnel ou qualifiant n'intervient plus qu'au terme du premier degré, désormais commun à tous les élèves (un premier degré différencié ayant par ailleurs été mis en place pour les élèves en difficulté). Informations complémentaires <http://www.enseignement.be/index.php?page=25664>

Paragraphe 2 – Promotion à l'apprentissage

1. Evolution depuis le dernier rapport.

1.1. Au niveau des régions

1.1.1. En région wallonne.

Évolution de la réglementation

Décret RW du 6 novembre 2008, modifié le 19 mars 2009 sur la lutte contre la discrimination en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle. Entrée en vigueur : 30 décembre 2008.

Évolution de l'application en 2007-2010

Formation en alternance :

La Région wallonne a conclu un accord de coopération avec la Communauté française concernant la formation en alternance (décret du 17 mars 1999 portant approbation de l'accord de coopération relatif à l'organisation d'une filière de formation qualifiante en alternance conclu le 18 juin 1998 entre le Gouvernement wallon et le Gouvernement de la communauté française).

Cet accord organise un système de formation en alternance, qui fonctionne sur base volontaire et suppose l'intérêt du jeune à continuer sa formation tout en apprenant un métier. Le système est basé sur l'association de l'action d'organismes assurant la formation (centres de formation en alternance) et d'entreprises privées auprès desquelles le jeune apprend un métier. Des primes sont attribuées aux centres de formation et aux employeurs.

Formation en alternance : nombre de stagiaires et budgets mobilisés de 2007 à 2010

ANNÉE	NOMBRE DE STAGIAIRES	MA	MP
2007	8.098	7.637.000	7.553.000
2008	6.913	8.373.000	8.409.000
2009	6.122	8.402.000	8.438.000
2010	4.781	6.800.000	10.990.000

COMMENTAIRE DU COMITE

Le Comité demande si le nombre de places disponibles est suffisant pour satisfaire à la demande dans les filières d'apprentissage ?

Le nombre de places disponibles est suffisant dans la filière de la formation en alternance.

1.1.2. En Communauté germanophone

- ⇒ Les renseignements fournis en 2008 sont toujours d'actualité.
- ⇒ 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).

Paragraphe 3 – Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes

1. Evolution depuis le dernier rapport.

1.1. Au niveau des régions

1.1.1. En Communauté flamande

1. Cadre juridique et nouvelles initiatives

The VDAB organizes labour market-oriented training courses upon demand of jobseekers, employees and employers. The VDAB makes sure that she keeps sufficient training capacity for jobseekers.

To promote the training of employees, the Flemish government worked out a system of **training vouchers (chèques formation)**:

- Training vouchers for employees were introduced in September 2003. The vouchers can be used to attend a training course (not during working hours). The training does not need to be related to the job performed. The 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.
- There are special efforts for employees 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.
- Employees 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 than 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 a teacher, including the course for a qualification allowing the holder to work as a trainer in adult education (Certificat d’aptitude pédagogique).
- Les chèques formation ont beaucoup de succès et ont été utilisés pour toutes sortes de formations (pour les activités de loisirs également). En 2010, le gouvernement flamand a modifié le système des chèques formation et des chèques accompagnement pour les travailleurs pour qu’il corresponde davantage à l’esprit initial, qui entendait réduire l’obstacle financier pour les travailleurs qui souhaitent suivre une formation pour améliorer leur position sur le marché du travail.

The VDAB concludes **cooperation agreements** on training jobseekers with different sectors. These jobseekers can be oriented to these sectors after the training course ended. The 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...

À la suite de la récession de 2008, le gouvernement flamand a pris plusieurs mesures complémentaires :

- Une enveloppe supplémentaire de dix millions d’euros a été mise à disposition en tant qu’addenda aux conventions sectorielles destinées à soutenir les initiatives de formation et de réorientation ; (<http://werk.be/over-werk-sociale-economie/beleid/sectoren/sectorconvenants>);
- Les travailleurs au chômage temporaire ont eu la possibilité de suivre gratuitement une formation au VDAB pendant leur période de chômage temporaire ;

- Le 18 décembre 2009, le WIP a été approuvé pour la période 2010-2011. Il prévoit un budget de 9 millions d'euros sur une base annuelle pour l'extension de la capacité de formation de 3.500 places axées sur l'occupation dans les métiers d'avenir et les fonctions critiques.

Citons également d'autres projets en cours dans le cadre des possibilités de formation pour les demandeurs d'emploi et les travailleurs visant à renforcer leur position sur le marché du travail : la **validation des compétences**, la **leerladder (formation passerelle)** et le **persoonlijke ontwikkelingsplan (POP – Plan de développement personnel)**. Pour plus d'informations sur ces projets, voir la discussion à l'article 1, point 1.4 Formation tout au long de la vie et politique des compétences.

2. Statistiques et informations sur les possibilités de formation

2.1 Répartition des formations professionnelles entre les différents secteurs professionnels

Tableau 38: Répartition des formations professionnelles entre les différents secteurs

SECTEUR	2007	2008	2009	2010
FORMATION GÉNÉRALE	1,55%	0,60%	0,36%	0,26%
AUTRES SECTEURS	0,27%	0,19%	0,33%	0,08%
CONSTRUCTION	1,91%	1,79%	2,55%	3,01%
CONFECTION - DESIGN	0,72%	1,57%	1,64%	2,34%
ÉLECTRICITÉ	1,36%	1,64%	1,90%	1,02%
TECHNIQUES GRAPHIQUES	2,42%	1,42%	0,99%	0,45%
PORTS - MARITIME - EXPÉDITION	0,00%	0,00%	0,03%	0,03%
HORECA	0,47%	0,12%	0,17%	0,26%
BOIS	0,04%	0,13%	0,02%	0,10%
AUTOMATISATION INDUSTRIELLE	3,81%	3,19%	2,39%	1,78%
LOGISTIQUE	8,14%	7,31%	5,97%	5,34%
MÉTAL	7,58%	8,34%	6,37%	4,69%
MIGRANTS	41,92%	46,22%	48,45%	58,84%
ENVIRONNEMENT	0,34%	0,68%	0,05%	0,00%
SECTEUR PRIMAIRE	0,18%	0,03%	0,09%	0,21%
NETTOYAGE	6,09%	5,60%	5,31%	10,44%
NON MARCHAND	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%
ACCOMPAGNEMENT A LA SOLLICITATION D'UN EMPLOI	0,61%	0,48%	0,02%	0,09%
SECTEUR TERTIAIRE	17,66%	14,06%	18,82%	8,15%
TEXTILE	0,20%	0,36%	0,20%	0,32%
VENTE	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
TRANSPORTS	4,68%	6,18%	4,33%	2,56%
ALIMENTATION	0,04%	0,10%	0,02%	0,01%

2.2 Nombre de travailleurs ayant participé à une formation professionnelle

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 (see above).

Tableau 39: Nombre de formations organisées à la demande de l'employeur

SECTEUR	2007	2008	2009	2010
FORMATION GÉNÉRALE	575	201	122	87
AUTRES SECTEURS	100	62	114	27
CONSTRUCTION	709	595	873	1.025
CONFECTION - DESIGN	267	522	562	795
ÉLECTRICITÉ	505	545	653	348

TECHNIQUES GRAPHIQUES	899	474	341	153
PORTS - MARITIME - EXPÉDITION			10	11
HORECA	174	40	58	90
BOIS	13	43	7	34
AUTOMATISATION INDUSTRIELLE	1.411	1.064	818	604
LOGISTIQUE	3.016	2.436	2.048	1.815
MÉTAL	2.810	2.780	2.184	1.596
MIGRANTS	15.540	15.403	16.617	20.005
ENVIRONNEMENT	126	225	16	
SECTEUR PRIMAIRE	68	11	31	71
NETTOYAGE	2.256	1.868	1.821	3.550
NON MARCHAND	5			
ACCOMPAGNEMENT A LA SOLLICITATION D'UN EMPLOI	225	161	8	32
SECTEUR TERTIAIRE	6.548	4.686	6.455	2.772
TEXTILE	74	119	68	108
VENTE	1		1	
TRANSPORTS	1.735	2.059	1.484	872
ALIMENTATION	16	34	6	3
Total	37.073	33.328	34.297	33.998

Tableau 40: Nombre de formations organisées à la demande du travailleur

SECTEUR	2007	2008	2009	2010
FORMATION GÉNÉRALE	87	216	1.188	1.316
AUTRES SECTEURS	4	51	99	248
GARDIENNAGE			1	3
CONSTRUCTION	141	176	337	427
CONFECTION - DESIGN	4	7	17	107
DIAMANT				5
ÉLECTRICITÉ	52	78	250	347
TECHNIQUES GRAPHIQUES	90	42	159	550
PORTS - MARITIME - EXPÉDITION		1	1	3
HORECA		22	234	314
BOIS	5	2	12	8
AUTOMATISATION INDUSTRIELLE	264	251	1.154	1.459
LOGISTIQUE	56	97	119	102
MÉTAL	66	158	692	821
MIGRANTS	6	7	44	65
ENVIRONNEMENT	1			
SECTEUR PRIMAIRE			3	
CHIMIE		61	61	58
NETTOYAGE	1	17	164	301
SECTION POUR LES NON UTILISATEURS DU CLIËNTVOLGSYSTEEM (CVS)		1		1
NON MARCHAND	19	7	10	24
ACCOMPAGNEMENT A LA SOLLICITATION D'UN EMPLOI	230	144	231	272
SECTEUR TERTIAIRE	2.387	2.517	10.735	15.763
ACTIVITÉS DE PARCOURS			1	6
VENTE	95	88	383	431
TRANSPORTS	142	45	148	286
ALIMENTATION		1		22
SECTEUR INCONNU	7		3	
Total	3.657	3.989	16.046	22.939

Note : la forte augmentation du nombre de formations constatée en 2009 et 2010 est due à l'intérêt croissant que suscitent les cours en ligne.

2.3 Égalité d'accès pour tous les intéressés, y compris les personnes affectées d'un handicap à l'emploi et les travailleurs étrangers

The VDAB took actions to make its own buildings better accessible to **disabled persons**. There are also reasonable accommodations provided in the training, e.g. light alarms instead of audible alarms on machines for the hearing impaired and 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. 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. Since April 2006 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.

Tableau 41: number of courses Dutch for immigrants

	2007	2008	2009	2010
Dutch for immigrants	7.681	7.829	8.124	10.289

Paragraphe 4 – Chômeurs de longue durée

1. Evolution depuis le dernier rapport

COMMENTAIRE DU COMITE

Le Comité demande quelles mesures ont été plus particulièrement imaginées pour favoriser le recyclage et l'insertion des chômeurs de longue durée.

1.1. Au niveau des régions

1.1.1. En communauté flamande.

1. Cadre juridique et nouvelles initiatives

In the management contract concluded between the Flemish Government and the VDAB, which covers the period 2005-2009 and which was extended for the period 2010, 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.

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. For more information, see discussion of article 9 below 2 Approche intégrée pour les demandeurs d'emploi.
- 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 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.

Pour davantage d'informations à ce sujet, voir les commentaires à l'article 9, point 3. Services spécifiques à l'intention de certains groupes cibles.

2. Statistiques et informations

Long-term unemployed persons participate in VDAB training sessions. The following table gives an overview.

Tableau 42: number of long-term unemployed persons participating in VDAB training sessions

	1 year - 3 years		> 3 years		Total
	Men	Women	Men	Women	
2007	20.022	23.042	8.637	9.759	61.460
2008	19.883	21.043	6.324	6.420	53.670
2009	25.137	24.660	5.680	4.512	59.989
2010	29.395	25.814	5.488	3.467	64.164

Formation en alternance : nombre de stagiaires et budgets mobilisés de 2007 à 2010

ANNÉE	NOMBRE DE STAGIAIRES	MA	MP
2007	8.098	7.637.000	7.553.000
2008	6.913	8.373.000	8.409.000
2009	6.122	8.402.000	8.438.000
2010	4.781	6.800.000	10.990.000

1.1.2. En région wallonne

La notion de « chômeur de longue durée » étant variable selon l'âge et la qualification, l'Office a préféré aborder la question en termes de public proche, éloigné voire très éloigné de l'emploi.

La durée d'inoccupation peut en effet s'étendre sur une période allant de 6 mois à plus de 10 ans. C'est pourquoi plusieurs dispositifs ont été mis en œuvre par l'Office de manière à rencontrer les caractéristiques de ces différents publics.

Pourcentages pour F.C par catégorie et année civile

Année tout FC	Public proche (moins de 6 mois)	Public éloigné (+ de 1 an)	Public DIISP (+ de 2 ans)	Public très éloigné (+ de 5 ans)
2007	36,7%	47,9%	31,2%	12,9%
2008	38,5%	44,7%	27,6%	10,5%
2009	38,8%	43,3%	24,7%	8,2%
2010	38,8%	42,1%	22,2%	6,6%

Nombre de D.E pris en charge par F.C selon la durée d'inoccupation

Année Tout FC	< 6 mois	6 < 12 mois	1 < 2 ans	2 < 5 ans	5 < 10 ans	10 ans et +	Total
2007	11162	4698	5100	5566	2356	1564	30446
2008	12064	5275	5367	5350	2083	1207	31346
2009	13299	6158	6379	5664	1898	922	34320
2010	12547	6212	6432	5033	1522	629	32375
Total							128.487

Depuis 2004, le Forem lance un **appel à projets** à destination des opérateurs de formation/insertion actifs sur le territoire de la Région wallonne afin de répondre aux besoins rencontrés par les demandeurs d'emploi visé par le Plan d'accompagnement des chômeurs.

Les actions financées dans le cadre de cet appel s'adresse à tous les chômeurs et demandeurs d'emploi en stage d'attente de 18 à 50 ans. Toutefois, en fonction de leur contenu, certaines actions s'adressent plus spécifiquement aux personnes éloignées de l'emploi, pouvant présenter une durée d'inoccupation relativement longue.

Outre le dispositif de l'appel à projets, celui des **Missions régionales pour l'emploi** propose des actions de formation en alternance, des ateliers de recherche d'emploi et d'accompagnement vers et dans l'emploi en recourant à la technique du jobcoaching. Ces actions s'adressent à un public éloigné de l'emploi dont la durée d'inoccupation n'est pas précisée ayant obtenu le CESS maximum.

D'autres dispositifs comme les **conventions cadre** (CPAS, Régie des quartiers, AWIPH...) s'inscrivent plus globalement dans le cadre du DIISP, prévoient des actions de formation et d'accompagnement vers l'emploi en faveur de publics spécifiques (bénéficiaires des CPAS, habitants de quartiers précarisés, personnes porteuses d'un handicap...).

Enfin les actions développées dans le cadre du **DIISP** (public composé de chômeurs de plus de 2 ans, peu qualifiés) comme **Concert' action et API** (Actions partenariales intégrées) proposent plutôt des actions permettant d'établir des filières et des passerelles entre opérateurs de formation/insertion de manière à optimiser le parcours de la personne et la rapprocher plus rapidement de l'emploi.

Nombre d'heures de formation dispensées par année par les partenaires de F.C.

Année	Nombre de stagiaires distincts	Heures de formation globale
2007	24.852	12824668,49
2008	26.187	13529084,86
2009	29.015	15382910,19
2010	27.501	14655017,73

1.

Mesures destinées à favoriser le recyclage et l'insertion des chômeurs de longue durée

Les missions régionales pour l'emploi (Mires) :

Les missions régionales pour l'emploi dénommées « Mires » (décret du 19 mars 2009 modifiant le décret du 11 mars 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement des missions régionales pour l'emploi), sont des personnes morales ayant pour mission principale de mettre en œuvre des actions d'insertion et d'accompagnement à destination du public-cible déterminé par le décret, en vue de les conduire vers un emploi durable et ce, en s'inscrivant dans le cadre du décret du 1er avril 2004 relatif au dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle.

Dans le cadre de leurs fonctions, les missions régionales pour l'emploi développent des actions consistant :

- à insérer le bénéficiaire dans un emploi durable et de qualité en s'appuyant sur des actions de formation professionnelle (durée maximale 1250 h.), organisées en partenariat ;
- à accompagner les bénéficiaires dans leur recherche active d'emploi pendant maximum 12 mois, soit en leur offrant services et supports adéquats, soit par le biais d'un contrat de travail à durée déterminée dit emploi « tremplin » ;
- à assurer l'accompagnement des stagiaires dans l'emploi en vue d'améliorer leur intégration et leur stabilité.

Public-cible :

Peuvent bénéficier des services prestés par les missions régionales pour l'emploi :

- les demandeurs d'emploi inoccupés n'étant plus soumis à l'obligation scolaire et ne disposant pas du certificat de l'enseignement supérieur ou d'un titre équivalent ;
- les demandeurs d'emploi chômeurs de longue durée ;
- les demandeurs d'emploi réintégrant le marché de l'emploi après une période d'inoccupation de plus de 3 ans ;
- les bénéficiaires du R.I.S. (revenu d'intégration sociale) ou de l'aide sociale ;
- les réfugiés reconnus en Belgique ;
- les ressortissants étrangers munis d'une autorisation de séjour ;
- les personnes handicapées en possession d'une décision de l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées ouvrant le droit à des interventions visant à la mise à l'emploi.

Le Ministre, après avis de la Commission, peut également autoriser une Mire à accueillir annuellement, à concurrence de 20% du nombre total de bénéficiaires, des demandeurs d'emploi qui n'entrent pas dans les catégories citées ci-avant.

Budget et subventionnement :

Les Mires agréées bénéficient d'une subvention composée d'une subvention versée par l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi sur base d'une convention de partenariat, d'une subvention déterminée sur base du décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement et du secteur marchand, et enfin, d'une subvention annuelle de fonctionnement à charge de la Région wallonne.

Procédure d'agrément :

Le décret du 11 mars 2004 a mis en place une procédure d'agrément des Mires. Celles-ci sont, après avis de la Commission consultative d'agrément et moyennant le respect de conditions de formes et de procédures, agréées pour une durée initiale d'un an. Cet agrément est ensuite renouvelable par période de trois ans.

Nombre de bénéficiaires et budget des Mires :

	Bénéficiaires	Budget
2007	5897	2.167.000 €
2008	7571	3.305.000 €
2009	7893	3.305.000 €
2010	6267	3.214.989 €

À ces montants, il faut ajouter les aides à la promotion de l'emploi qui subventionnent les travailleurs chargés de l'accompagnement et du suivi des bénéficiaires. Sur 318 travailleurs du secteur (pour 11 MIRE), 273 travailleurs sont subventionnés par les aides à la promotion de l'emploi (APE), soit 80 ETP.

La mesure EFT/OISP :

Cadre législatif : Décret du 1er avril 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement des organismes d'insertion socioprofessionnelle et des entreprises de formation par le travail.

La mesure vise à :

- Préparer l'insertion socioprofessionnelle de personnes peu qualifiées et éloignées de l'emploi en s'inscrivant dans le Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle ;
- Favoriser la promotion de l'égalité des chances des bénéficiaires dans l'accès à la formation et à l'emploi ;
- Optimiser les trajectoires de chaque bénéficiaire par une approche intégrée, basée sur le partenariat entre opérateurs de formation ainsi que sur les difficultés qu'il rencontre par rapport au marché de l'emploi ;
- Assurer à tous les bénéficiaires des pratiques de formation favorisant l'émancipation sociale, individuelle et collective.

Données chiffrées :

- Subvention EFT/OISP 2010 : 31.200.000 € (sans APE) ou 32.350.000 € (sans APE, mais avec Intérfédération des EFT OISP) ;

- 164 organismes occupent 1.976 travailleurs (soit 1.614 ETP), dont 1.317 travailleurs subventionnés par les Aides à la promotion de l'emploi (APE), pour un montant de 39 millions d'Euros ;
- Nombre de stagiaires formés en 2009 (dernière année disponible) : 14.450.

L'octroi d'une aide financière à la formation est-il soumis à des conditions (du type durée de résidence et d'emploi) ?

Le stagiaire en formation en EFT ou en OISP perçoit 1€/heure de formation suivie.

Pour être admis à une formation au sein d'une EFT ou d'un OISP, les stagiaires doivent en principe répondre aux conditions suivantes :

- a) Ne plus être soumis à l'obligation scolaire
- b) être inscrit au FOREM en tant que demandeur d'emploi inoccupé et
 - pour les stagiaires EFT ne pas disposer d'un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou du certificat d'enseignement secondaire inférieur ou d'un titre équivalent
 - pour les stagiaires OISP ne pas disposer d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou d'un titre équivalent

ou

être, depuis au moins vingt-quatre mois, inscrit au FOREM en tant que demandeur d'emploi inoccupé (dès lors pas de condition de diplôme) ;

ou

être demandeur d'emploi réintégrant le marché de l'emploi (c'est-à-dire ne pas avoir exercé d'activité professionnelle pendant les trois années précédant son entrée en formation et ne pas avoir bénéficié d'allocations de chômage, d'attente ou d'interruption pendant la période de trois ans qui précède son inscription comme demandeur d'emploi) ;

ou

être incarcéré ou interné susceptible, dans les deux ans, d'être libéré, en régime de semi-liberté ou en régime de liberté conditionnelle, d'un établissement pénitentiaire ou d'un institut de défense sociale ;

ou

être considérée comme personne étrangère séjournant légalement sur le territoire belge (conformément à la loi du 15 décembre 1980) et être inscrite au FOREM en tant que demandeur d'emploi inoccupé et – pour les stagiaires EFT ne pas disposer d'un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou du certificat d'enseignement secondaire inférieur ou d'un titre équivalent - pour les stagiaires OISP ne pas disposer d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou d'un titre équivalent

Les personnes ne répondant à aucune de ces conditions peuvent cependant faire l'objet d'une demande de dérogation.

Paragraphe 5 – Moyens

Congé-éducation payé

COMMENTAIRE DU COMITE

Le Comité souhaite être tenu informé des modifications législatives concernant le système du congé-éducation rémunéré et leur incidence sur le volume d'heure de congé-éducation prises par les salariés.

1. Evolution depuis le dernier rapport (2007)

A. Modifications législatives

A1 Le nombre d'heures maximum de congé-éducation payé par année scolaire a été rehaussé pour les formations professionnelles suivies pendant les heures de travail

Le droit au congé-éducation payé avait été réduit à partir de l'année scolaire 2006-2007 pour des raisons de dérapage budgétaire. La distinction entre les formations suivies pendant ou en dehors des heures de travail avait été minimisée pour des raisons de simplification administrative. Cette décision avait été mal perçue par les travailleurs et a été adaptée à partir de l'année scolaire 2007-2008 afin que le droit au congé-éducation payé soit plus élevé pour les formations suivies pendant les heures de travail.

Type de formation	Nombre d'heures max. par année scolaire		
	2005/2006	2006/2007	2007/2008
Formation professionnelle	120	100	100
Formation générale (=syndicale)	80	80	80
Formation professionnelle + formation générale	120	100	100
Formation universitaire et assimilée	180	120	120
SI coïncidence travail et formation :			
Formation professionnelle	180	105	120
Formation générale (=syndicale)	120	80	80
Formation professionnelle + formation générale	180	105	120
Avec ou sans coïncidence :			
Formation langue	80	80	80
Formation langue + formation professionnelle	120	100	100

A2 Le champ d'application a été élargi aux travailleurs à temps partiel faisant appel au crédit temps de crise

Dans le cadre des mesures anticrise il a été décidé de préserver le droit au congé-éducation payé aux travailleurs qui dans le cadre du crédit-temps de crise passent d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel.

B. Statistiques

De nombreuses statistiques, mises à jour 2 fois par an, sont consultables sur le site www.emploi.belgique.be (voir thème : congés/congé-éducation payé/statistiques).

Depuis l'année scolaire 2006-2007 le nombre de bénéficiaires a augmenté d'année en année.

La réduction du nombre d'heures maximum à partir de l'année scolaire 2006-2007 a eu pour effet que le nombre total d'heures de congés-éducation remboursées est nettement inférieur aux heures remboursées pour l'année scolaire 2005-2006. Il en résulte aussi que les montants remboursés ont été nettement inférieurs pour l'année scolaire 2006-2007. A partir de l'année scolaire 2007-2008 les montants des forfaits de remboursement sont calculés sur base d'une enveloppe fermée ce qui doit mener à un coût ne dépassant pas les limites budgétaires.

Année scolaire	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'heures de congés-éducation remboursées	Nombre moyen d'heures de congés-éducation par travailleur	Montants remboursés
2005-2006	67.809	4.445.501	66	78.619.935
2006-2007	68.313	3.901.955	57	61.017.618
2007-2008	76.126	4.115.573	54	82.310.476
2008-2009	76.276	4.151.506	54	86.392.835

Article 15 – Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration et à la participation à la vie de la communauté

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 :

- 1. 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 ou privées ;*
- 2. 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 ;*
- 3. 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.*

Paragraphe 1 - Formation professionnelle des personnes handicapées.

1. Evolution depuis le dernier rapport.

1.1. Au niveau des régions

1.1.1. En Communauté Flamande

Apport WSE

Depuis le 1er octobre 2008, l'ensemble de la compétence de l'emploi et de la formation des personnes handicapées a été transférée, en ce qui concerne le niveau politique flamand, au département Emploi et Economie sociale (Werk en Sociale Economie - WSE).

Accompagnement de parcours et formation professionnelles des personnes présentant un handicap en matière de travail

L'accompagnement de parcours des personnes présentant un handicap en matière de travail a été développé dans les années quatre-vingt-dix par des services privés extérieurs au cadre du VDAB (Arbeidstrajectbegeleidingsdiensten – ATB - Services d'accompagnement de parcours professionnel), agréés et financés par l'ancien Fonds flamand pour les personnes handicapées). Peu après l'an 2000, les services ont été progressivement intégrés au VDAB (notamment dans le cadre des boutiques emploi), jusqu'à être totalement financées et pilotées par le VDAB à partir de 2008.

Ce service unifié (mais disposant toutefois d'un statut particulier), appelé GTB (Gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdienst – service spécialisé de détermination et accompagnement de parcours), est chargé de l'accompagnement d'une grande partie des parcours des personnes présentant un handicap en matière de travail, alors qu'une autre partie est prise en charge par des consultants VDAB ou d'autres organisations tierces, souvent par le biais du tendering. En principe, il faut d'abord examiner si un parcours traditionnel est possible et puis seulement envisager un parcours spécialisé.

Dans le cadre de la détermination de parcours et de la réalisation de ce parcours sous la forme de formations professionnelles, il est souvent fait appel à deux autres types d'organisations qui, auparavant relevaient aussi du Fonds flamand et qui, actuellement, sont également financées et pilotées par le VDAB. Il s'agit respectivement des GA (Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeksdiensten – Services spécialisés d'étude de

l'emploi) et des GOB (Gespecialiseerde Opleidings- Begeleidings- en Bemiddelingsdiensten - services spécialisés de formation, d'accompagnement et de médiation), les deux étant des organisations privées. GTB et GOB pouvoient aussi, là où c'est nécessaire, à des simulations adaptées d'entretien d'embauche.

Les formations spécialisées pour les personnes handicapées se déroulent dans les centres de GOB et se complètent de stages d'orientation au sein des entreprises (avec un maximum de 800 heures) et de formations du type « Individuele Opleiding in een Onderneming » (IBO – formations individuelles en entreprise) mais spécialisées (GIBO) et gratuites pour l'employeur. Certaines personnes présentant un handicap en matière de travail suivent une IBO traditionnelle ou d'autres types de formations, comme « Werkervaring – expérience de travail ».

La réalisation du parcours peut également intégrer d'autres instruments, appelés mesures particulières de soutien à l'emploi. Il s'agit de subventions des coûts salariaux pour les employeurs qui engagent des personnes handicapées, d'une indemnité pour le coût de l'adaptation de l'environnement de travail et de l'accès aux entreprises de travail adapté.

Tableau : personnes au chômage présentant un handicap en matière de travail dans le fonctionnement de parcours en 2010

<i>Population des personnes présentant un handicap en matière de travail</i>	47 440	100,0 %
2 : screening téléphonique et entretien de qualification	17 079	36,0%
3 : simulation d'entretien d'embauche	629	1,3%
4 : formation professionnelle spécifique	4 775	10,1%
5 : formation orientée personne	2 489	5,2%
6 : formation et accompagnement sur le lieu de travail	8 222	17,3%
7 : suivi de parcours	27 050	57,0%
Portée totale	33 180	69,9%
Module 3-6	12 140	25,6%

Source : VDAB

Apport VAPH

Coordination et planning de la politique d'aide et de soutien aux personnes handicapées en Flandre

Le Ministre flamand du Bien-être, de la Santé et de la Famille et compétent pour la mise en oeuvre de la politique des personnes handicapées en Flandre, pour ce qui concerne le volet aide et soutien. Il contribue également à la politique inclusive menée en faveur de ce groupe cible.

Les objectifs politiques sont traduits dans une note politique portant sur l'ensemble de la législature, note qui, chaque année est reprise dans une circulaire stratégique.

La coordination et le planning de la politique menée durant la période 2007-2010 sont réalisés par la Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH – Agence flamande pour les personnes handicapées), sous la responsabilité de l'autorité de tutelle flamande. Cela se traduit concrètement par un contrat de gestion et un plan d'entreprise annuel de cette agence.

Le rapport sur la période 2007-2010 dans le cadre des dispositions de la CSE, concerne deux législatures : 2004-2009 et 2009-2014 (législature en cours).

Il est important de noter que le Ministre de tutelle actuel a élaboré une perspective pluriannuelle jusqu'en 2020 dans la note intitulée « Perspective 2020. Nouvelle politique de soutien aux personnes handicapées ». La Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées sert de fil conducteur aux objectifs et projets stratégiques de ce document.

Participation personnelle des personnes handicapées aux frais d'acquisition d'équipements et BAP

Rapport sur le budget d'assistance personnelle (BAP)

Le BAP est en fait un budget/subside que les pouvoirs publics mettent à la disposition de la personne handicapée afin de pourvoir à son assistance personnelle. C'est donc gratuit pour la personne handicapée, elle ne doit rien payer de sa poche.

Par contre, les organisations actives dans le domaine des aides à domicile demandent une participation personnelle au client, même si elle est limitée, la plus grande partie du coût des aides à domicile étant prise en charge par les pouvoirs publics. Cette participation personnelle de la personne handicapée est variable, car elle dépend des revenus, de l'imposition et des allocations et oscille, pour l'aide familiale, entre 0,5 euro et 32 euros. Les pouvoirs publics font donc l'appoint, plus ou moins important selon la situation du client.

Au 1^{er} janvier 2011, 1.808 personnes handicapées bénéficiaient effectivement d'un budget d'assistance personnelle.

Pour les personnes atteintes d'une affection dégénérative rapide, il existe une procédure d'urgence. Sur les 1.808 budgets, on comptait, début 2011, 29 enfants et 122 adultes bénéficiaires du BAP en procédure d'urgence.

Nouveaux BAP et règles de priorité

En 2009 et 2010, les BAP étaient octroyés prioritairement aux personnes répondant aux critères suivants :

- Avoir introduit une demande de BAP avant le 1^{er} janvier 2009 ;
- Faire partie du groupe prioritaire 2008 mais ne pas encore avoir reçu de BAP ;
- Avoir fait établir un rapport d'intégration au BAP introduit avant le 1^{er} février 2010.

Au sein de ce groupe, les personnes handicapées sortant d'institution ont la priorité. Il s'agit des personnes ayant introduit une demande de BAP et qui, au 31 décembre 2007 ou au 1^{er} janvier 2009 ont séjourné pendant au moins 2 ans sans interruption au sein d'une des institutions de la VAPH.

Les autres BAP ont été octroyés à des personnes ayant introduit leur demande avant le 1^{er} janvier 2008. Ce sont les personnes qui ont introduit une demande de BAP depuis le plus longtemps qui sont prioritaires. L'octroi effectif dépend du nombre de personnes prioritaires approuvées et du montant total disponible.

En 2010, les moyens disponibles ont permis d'octroyer un total de 135 BAP.

Rapport relatif à la politique menée en matière d'équipements

La VAPH finance des équipements et adaptations, évalue et affine l'offre. La participation financière personnelle de la personne handicapée varie selon l'équipement demandé et l'intervention publique, substantielle, est fixée réglementairement. Ci-dessous un aperçu de quelques aspects de la politique menée en matière d'équipements en 2010, avec la période 1999-2010 en perspective.

La majorité des demandes d'aide adressées à la VAPH, porte sur l'assistance matérielle individuelle (AMI). En 2010, on dénombrait 62.865 demandes d'AMI.

Evolution du nombre de demandes d'AMI avec suite favorable

Année	Nombre
1999	12.290
2000	12.290
2001	14.689
2002	21.513
2003	46.892
2004	44.252
2005	44.697
2006	35.144
2007	42.128
2008	41.087
2009	43.188
2010	45.611

Les décisions favorables renvoient aux équipements effectivement octroyés.

Les 45.611 décisions favorables prises en 2010, ne portent pas exclusivement sur des demandes introduites en 2010 : certaines demandes datent de fin 2009 mais ont été traitées début 2010.

Le nombre de décisions favorables mentionné ne tient pas compte des prolongations annuelles d'office des décisions pour matériel d'incontinence. En 2010, près de 9.000 prolongations d'office pour matériel d'incontinence ont été enregistrées, soit autant que les décisions favorables.

En matière d'équipements, l'agence continue également d'œuvrer à des améliorations et d'es simplifications. Par exemple, 2010 a vu la finalisation de l'indemnité forfaitaire pour matériel d'incontinence, en concertation avec les différentes parties concernées, de sorte qu'elle a pu entrer en vigueur au 1er janvier 2011. Une réglementation est également en cours d'élaboration pour les équipements de mobilités pour lesquels tant la VAPH que l'INAMI sont compétents.

Le remboursement de l'indemnité pour matériel d'incontinence constituait une perte de temps tant pour la personne bénéficiant d'une décision favorable que pour l'administration. C'est la raison pour laquelle, une possibilité a été envisagée pour simplifier le système existant, où il fallait systématiquement fournir les preuves d'achat à l'agence. Le forfait rend cette démarche inutile. Au départ, il est néanmoins demandé de conserver les preuves d'achat à la maison en cas d'inspection éventuelle.

Des méthodes de travail plus efficaces ont aussi été recherchées en matière d'équipements de mobilité, afin de répondre plus rapidement aux besoins des personnes. Dans cette matière, l'INAMI reste la première instance compétente pour pourvoir à ces besoins mais, depuis plusieurs années, la VAPH joue un rôle complémentaire. En 2010, ce rôle a été affiné, en concertation avec les parties concernées. Ces efforts aboutiront, en 2011, à une réglementation adaptée en la matière.

Par exemple, le remplacement d'une deuxième chaise roulante, qui fait déjà l'objet d'une indemnisation par la VAPH, pourra être demandé directement auprès de l'agence. La réglementation actuelle prévoit également que l'agence ne peut jamais prendre en charge une troisième fourniture. Ce point reste problématique en pratique parce que l'INAMI, dans certains cas, autorise déjà le cumul de plusieurs équipements de mobilités, par exemple une chaise roulante et un tricycle orthopédique, ce qui implique que la personne n'a alors plus droit à une deuxième chaise roulante auprès de la VAPH. Cet élément sera également adapté dans la réglementation.

En exécution de 4 directives européennes¹¹; le **décret portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement** a été approuvé le 10 juillet 2008. Cela n'empêche pas d'autres départements d'élaborer une législation spécifique propre, comme c'est le cas pour l'enseignement, par le biais du décret sur l'égalité des chances dans l'enseignement (décret GOK de 2002).

Le décret cadre du 10 juillet 2008 interdit notamment les discriminations sur la base du handicap ou de l'état de santé (mais aussi du sexe, de l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, du patrimoine, de la conviction religieuse ou philosophique, des convictions politiques, de la langue, l'état de santé, du handicap, des caractéristiques physiques ou génétiques, de la position sociale, la nationalité, la race, la couleur de peau, l'origine ou la descendance nationale ou ethnique), tant dans le secteur public que privé et, ce, en matière de travail, formation professionnelle, mise au travail, soins de santé, enseignement, offre de biens et services et participation aux activités en dehors de la sphère privée.

Le refus d'adaptations raisonnables est également considéré comme une forme de discrimination. Le décret comporte des sanctions et procédures afin d'assurer le respect des mesures. De plus, le décret prévoit également un renversement de la charge de la preuve dans la procédure civile. L'instance accusée de discrimination directe ou indirecte devra dès lors prouver qu'elle ne commet pas de discrimination.

¹¹ - Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

- Directive 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.

- Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

- Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.

1.1.2. En Région Wallonne

Évolution de la réglementation

La loi du 10 mai 2007 visant à lutter contre certaines formes de discrimination interdit toute forme de discrimination directe ou indirecte, entre autres sur la base d'un handicap ou de l'état de santé actuel ou futur. Elle impose de procéder à des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées.

L'arrêté du gouvernement wallon du 29 novembre 2007 prévoit plusieurs mesures en matière d'aménagement raisonnable et différentes formes d'assistance technique et financière (primes de compensation, interventions pour l'aménagement des postes de travail, primes pour les travailleurs indépendants, stages de découverte, contrats d'adaptation professionnelle, primes à l'intégration, primes au tutorat et intervention dans les frais de déplacement au lieu du travail).

Le décret du gouvernement wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, complété par la suite par le décret du 19 mars 2009, interdit toute forme de discrimination et impose les aménagements raisonnables.

L'arrêté du Gouvernement wallon du 14 mai 2009 fixe les conditions d'intervention et les modalités d'intervention d'aide individuelle à l'intégration des personnes handicapées.

L'arrêté du gouvernement wallon du 27 mai 2009 prévoit un quota d'emplois réservés à des personnes handicapées dans les provinces, les communes et les associations de communes.

Des protocoles de collaboration ont été signés entre la Communauté française, la Région wallonne, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR) afin de leur conférer la compétence pour :

- traiter des situations individuelles relatives aux discriminations fondées sur les différents critères protégés.
- rendre des avis et recommandations aux autorités communautaires.
- mener la conduite d'études sur des thématiques liées à la lutte contre les discriminations.
- organiser l'information et la sensibilisation du public et du personnel des services du gouvernement de la Communauté française et des services qui en dépendent au sujet des dispositifs légaux existant en matière de lutte contre les discriminations et des mesures concrètes qui peuvent être mises en œuvre à cette fin.

Afin de favoriser l'inclusion des enfants handicapés, l'AWIPH a signé en 2010 deux protocoles de collaboration : l'un avec l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE) et l'autre avec Direction Générale de l'Aide à la Jeunesse (DGAJ). Le protocole avec l'ONE, signé avec l'Office le 10 juin 2010, vise à, d'une part, favoriser l'accueil des enfants handicapés dans tous les types de milieux d'accueil reconnus par l'ONE, et d'autre part, créer un partenariat entre ces deux organismes pour toutes les questions concernant les enfants handicapés et leur famille. Le protocole avec la DGAJ, signé le 29 octobre 2010, a pour objectif de favoriser la complémentarité entre les deux secteurs dans l'intérêt des jeunes et de leur famille et de créer un partenariat pour toutes les questions concernant les enfants en situation de handicap et leur famille afin d'optimiser la prise en compte des besoins des jeunes qui relèvent des deux secteurs.

2. Réponses aux questions du Comité européen des Droits Sociaux

COMMENTAIRE DU COMITE

Le Comité souhaite recevoir des données chiffrées concernant la scolarisation d'enfants handicapés dans les établissements ordinaires et spéciaux de l'enseignement obligatoire et du cycle secondaire supérieur et ceci pour toutes les Communautés. Il demande également des données chiffrées relatives à la formation professionnelle et à la poursuite des études à l'université.

2.1. Au niveau des régions

2.1.1. En région Wallonne

1. Scolarisation d'enfants handicapés

En 2009-2010, il y avait 32.248 enfants handicapés au sein de l'enseignement spécialisé, répartis comme suit :

- 1.023 élèves au niveau maternel ;
- 15.809 élèves au niveau primaire ;
- 15.416 élèves au niveau secondaire.

Le nombre d'élèves intégrés dans l'enseignement ordinaire est passé de 203 (année scolaire 2008-2009) à 854 (année scolaire 2010-2011).

2. Formation professionnelle

13 Centres de formation professionnelle (14 jusqu'en 2008) sont agréés et subventionnés par l'AWIPH et donnent une réelle qualification professionnelle, à la fois théorique et pratique, à des personnes souhaitant se former ou se (ré)orienter mais ne pouvant, du fait de leur handicap, suivre les formations proposées par les opérateurs de formation s'adressant à l'ensemble de la population.

Les domaines couverts (une trentaine de finalités) sont variés : emplois de bureau, informatique, horticulture, bâtiment, Horeca, ...

La formation en centre se présente comme un processus d'intégration socioprofessionnelle, individualisé, adapté aux handicaps, difficultés, compétences et aptitudes de la personne et pouvant comprendre diverses phases en fonction des besoins de chaque stagiaire : bilan de compétences et d'aptitudes, orientation, préformation, apprentissage proprement dit, formation continuée. L'alternance de périodes de formation en centre et en entreprise renforce les passerelles avec le monde du travail.

Durant sa formation, le stagiaire bénéficie d'indemnités de formation, d'une intervention dans ses frais de déplacement, éventuellement d'une intervention dans ses frais de séjour et d'un assujettissement à la sécurité sociale qui lui ouvre ou lui maintient un certain nombre de droits en tant que travailleur.

La progression de la formation est évaluée par l'équipe pluridisciplinaire du centre avec le stagiaire, l'attaché en intégration professionnelle de l'AWIPH et, le cas échéant, l'entreprise qui assure l'alternance. Les centres assurent aux stagiaires, à leur demande, un suivi post-formatif, en partenariat avec les acteurs locaux de l'insertion professionnelle.

Données chiffrées pour la période 2007-2010 :

	2007	2008	2009	2010
Évolution du nombre de stagiaires en CFP	1.352	1.293	1.343	1.369
Évolution du pourcentage des femmes en formation en CFP	28 %	29,62 %	30,30 %	30,09 %
Fréquentation des formations en CFP (*)	710.738 h	704.871 h	659.734 h	668.506 h
Taux de fréquentation des formations en CFP (en %)	82 %	81,60 %	81 %	82 %
Évolution du taux de formation en alternance (stages en entreprise)	21 %	22 %	34 %	32 %
Dépenses pour les CFP	12.612.623 €	12.536.824 €	12.789.040 €	12.713.448 €

(*) 2007-2008 : chiffres basés sur 14 CFP
2009-2010 : chiffres basés sur 13 CFP

COMMENTAIRE DU COMITÉ

Le Comité souhaite recevoir une description des mesures d'orientation professionnelle mises en place dans la Région wallonne.

Mesures d'orientation professionnelle mises en place en Région wallonne pour les personnes handicapées, formations de type « jobcoaching » et parcours d'insertion professionnelle divers

1. Personnes souffrant de troubles de santé mentale

La Région wallonne a mis en place des mesures d'activation vers l'emploi et de formation des personnes souffrant de troubles de santé mentale. Elle a confié aux associations Article XIII et Association de Guidance et de Santé une mission qui consiste en :

- L'activation des personnes selon un processus longiligne et continu respectant la trajectoire individuelle. Il s'agit d'offrir des aides concrètes nécessaires aux usagers désireux d'assumer un rôle actif au travers de leur recherche emploi/formation. Cela passe entre autres par un accompagnement individualisé, des conseils et un soutien tout au long du parcours d'insertion visant à développer l'autonomie de l'utilisateur ;
- La mise en place d'un outil spécifique au public psychiatriqué qui cherche soit à réintégrer le monde de l'emploi soit à l'intégrer après de nombreuses années d'inactivité. Il s'agit entre autres d'affiner les procédures utilisées et de définir une ou des méthodologies de travail spécifique(s). La notion d'agent de suivi/d'insertion auprès de ce public en matière d'orientation, de guidance et d'accompagnement vers l'insertion professionnelle doit être approfondie et faire l'objet d'une définition quant à son profil, aux compétences requises ainsi qu'aux missions qui lui sont dévolues ;

- La mise en commun des expériences résultant des approches particulières aux deux institutions mentionnées ci-dessus en vue de l'accroissement de l'interface entre les acteurs et du transfert des acquis ;
- La poursuite de l'axe recherche-action en portant l'analyse sur les freins liés au statut social de la personne et aux difficultés de liaison et de passage entre les secteurs de la santé, de la formation professionnelle et de l'emploi ainsi que sur les pistes de résolution ;
- Le développement de l'argumentaire sur l'importance économique de l'activation et ses effets positifs collatéraux, notamment au niveau familial.

2. Personnes handicapées en général

Dans le cadre du décret du 1er avril 2004 relatif au dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle, la Région wallonne dispose de 11 missions régionales pour l'emploi (MIRE) qui ont pour mission principale de mettre en œuvre des actions d'insertion et d'accompagnement, à destination notamment des personnes handicapées, en vue de les conduire vers un emploi durable.

Le gouvernement wallon concentre un maximum d'énergie sur la formation des personnes handicapées, en particulier les 18-25 ans de manière à éviter la perte des acquis scolaires et habitudes de vie active :

- en développant la fonction d'accompagnement à l'emploi dans les services d'aide pour personnes handicapées ;
- en soutenant l'accès aux formations organisées par le FOREM et ses partenaires pour les demandeurs d'emploi handicapés ;
- en implantant des délégués de l'AWIPH au sein des services de FOREM Conseil pour favoriser la mise à l'emploi des handicapés en synergie avec le FOREM ;
- en renforçant et en évaluant le job coaching des personnes handicapées afin d'ancrer celles-ci dans leur emploi et le développement des diagnostics individuels d'insertion permettant une analyse des capacités, une identification des aides possibles et des adaptations nécessaires, un repérage des filières d'embauche...

Le FOREM, service public « universel » de la formation et de l'emploi, s'adresse sans discrimination aux demandeurs d'emploi handicapés. Ses missions d'identification ou de confirmation de projet, et d'orientation personnelle, professionnelle et socioprofessionnelle, s'exercent par le biais des Carrefour Emploi-Formation, des conseillers référents du FOREM et d'opérateurs externes à celui-ci, via des appels à projets.

Un agent de l'AWIPH est détaché dans chacun des Carrefour Emploi-Formation, afin de prendre plus particulièrement en charge les personnes porteuses d'un handicap.

Afin de prendre mieux en charge les personnes handicapées dont les besoins sont trop spécifiques que pour être satisfaits dans le cadre de l'offre de service générale, 6 des 13 CFP agréés par l'AWIPH développent un module d'émergence et d'insertion, qui est une phase d'observation visant à réaliser un bilan de compétences du stagiaire, à découvrir un ou plusieurs métiers qui lui conviennent, à clarifier son projet professionnel et à lui permettre de devenir acteur de son parcours d'insertion. Ces modules, d'une durée individuelle maximale de 456 heures, se basent généralement sur les méthodes suivantes :

- Bilan des modes opératoires (mémorisation, concentration, réflexion, raisonnement, logique).
- Bilan de français /mathématiques.
- Travail de conscientisation (connaissance de soi, communication, habiletés sociales de base).
- Construction du projet professionnel :
- Stages en entreprise :
 - Découvrir les secteurs d'activités.

- Tester un ou plusieurs postes de travail.
- Confronter son projet à la réalité professionnelle.
- Découvrir les comportements/pratiques/techniques professionnels exigés.
- Confirmer/infirmier le projet professionnel.
- Opérationnalisation du projet professionnel :
 - Réaliser un bilan personnel et professionnel.
 - Construire un plan d'actions (préformation, formation qualifiante chez un opérateur ordinaire ou en CFP, formation en entreprise, recherche d'emploi, jobcoaching, prise en charge thérapeutique, réadaptation).

L'AWIPH intervient également dans le coût des bilans effectués par des centres d'orientation professionnelle spécialisée. Toutefois, le niveau des activités de ces centres pour le compte de l'AWIPH est très faible.

Données chiffrées :

- Depuis 2005, l'AWIPH pilote un projet visant à implanter en Région wallonne la méthodologie du « supported employment ». De 2005 à 2009, l'Agence a subventionné 7,5 jobcoachs attachés à temps plein auprès de 4 services actifs dans le domaine de l'accompagnement et de la formation professionnelle des personnes handicapées. En 2009, le lancement d'un second appel a permis d'étendre le projet à 7 nouveaux promoteurs dont les activités débutèrent en 2010. Au total, 11 services emploient actuellement 14,5 jobcoachs en équivalent temps plein. Ce sont environ 1000 personnes handicapées qui ont été soutenues depuis 2005 (dont 730 depuis 2007). 335 personnes étaient soutenues au 31/12/2010 (en vue d'obtenir un emploi, via contrat d'adaptation professionnelle ou dans le cadre d'un contrat de travail).
- Concernant les parcours d'insertion divers, le nombre de stages de découverte en entreprise organisés en 2010 s'élevait à 134 pour 103 bénéficiaires. Le nombre de contrats d'adaptation professionnelle¹² (CAP) s'élevait à 371 contrats au 31/12/2010 pour un total de 710 stagiaires sur l'année.

¹²http://www.awiph.be/integration/se_former_travailler/contrat_adaptation_professionnelle/fichiers/Dossier-de-demande-de-CAP.pdf

2.1.2. En Communauté germanophone

Enseignement spécialisé secondaire:	157
-------------------------------------	-----

	École gardienne	École primaire	TOTAL
Enseignement spécialisé primaire:	7	138	145

239 projets d'intégration, dont 30 dans le secondaire

COMMENTAIRE DU COMITE

Le Comité demande des informations sur l'intégration des enfants handicapés dans l'enseignement primaire.

- La Communauté germanophone a adopté en mai 2009 un décret relatif au centre pour pédagogie de soutien et pédagogie spécialisée, visant l'amélioration du soutien pédagogique spécialisé dans les écoles ordinaires et spécialisées et encourageant le soutien des élèves à besoins spécifiques ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage dans les écoles ordinaires et spécialisées. Ce décret s'applique à l'enseignement ordinaire et spécialisé organisé ou subventionné par la Communauté germanophone.
- Un soutien pédagogique spécialisé est nécessaire lorsque le soutien requis ne peut être rencontré par le biais de mesures pédagogiques générales. C'est le cas lorsque le handicap est tel que des mesures intensives de soutien au développement et à l'éducation sont nécessaires et que la nature du handicap exige des mesures spécifiques requérant des enseignants, thérapeutes, et soignants qui disposent d'une formation technique adéquate.
- Le soutien pédagogique spécialisé a pour mission de permettre aux élèves à besoins spécifiques en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, de vivre, étudier et agir de manière autonome et commune tout en tenant compte de leurs capacités individuelles. Il soutient et stimule ces élèves dans l'apprentissage d'aptitudes scolaires, sociales et sociétales, les aide et les oriente lors de l'acquisition de valeurs, d'attitudes et de comportements.
Font partie de ces valeurs :
 1. l'équivalence dans la diversité;
 2. la solidarité;
 3. la quête d'identité.

Le soutien pédagogique spécialisé comprend le soutien donné aux élèves ayant besoin d'un soutien pédagogique spécialisé conformément à un plan de soutien individuel, dans les écoles spécialisées et ordinaires.

Le volume et le contenu du soutien pédagogique spécialisé sont déterminés par le soutien pédagogique spécialisé nécessaire individuellement ainsi que par les conditions-cadres sur le plan du personnel, du matériel et de l'organisation. Ces conditions-cadres ainsi que les besoins individuels de l'élève sont déterminantes pour fixer le lieu de soutien, qui sera celui où l'on peut répondre le mieux et le plus rapidement aux besoins de l'enfant et où l'enfant peut développer au mieux ses capacités disciplinaires et pluridisciplinaires et ses objectifs de développement.
- Si les personnes chargées de l'éducation souhaitent que l'enfant, respectivement le jeune, chez qui un besoin de soutien pédagogique spécialisé a été constaté, soit inscrit dans une école ordinaire, le chef d'établissement de l'école ordinaire où les personnes chargées de l'éducation souhaitent inscrire leur enfant ou que l'enfant fréquente déjà convoque une Conférence de soutien après avoir reçu l'avis établi par le centre psycho-médico-social.

Les membres de la Conférence de soutien établissent par consensus pour le 30 avril au plus tard et ce pour l'année scolaire suivante :

1. si l'enfant, respectivement le jeune, recevra un enseignement basé en tout ou en partie sur les référentiels, respectivement basé exclusivement sur un plan de soutien individuel;
2. les objectifs du soutien;
3. les mesures de soutien pédagogiques, thérapeutiques et/ou sanitaires à mettre en œuvre;
4. le lieu de soutien où les moyens de soutien peuvent être mis en œuvre;
5. la forme d'enseignement, lorsqu'il s'agit d'un élève qui fréquente ou fréquentera l'école secondaire spécialisée.

COMMENTAIRE DU COMITE

Le Comité demande le nombre total d'enfants scolarisés en milieu ordinaire et le nombre de ceux qui suivent un enseignement spécial.

2010-2011	TOTAL
Ecole gardienne	2322
Ecole primaire	5123
Ecole secondaire	5381
Enseignement en alternance	38
Enseignement supérieur	183
Enseignement spécialisé	302
TOTAL	13349
Promotion sociale	1227
TOTAL	14576
<i>Dont projets d'intégration primaire</i>	209
<i>Dont projets d'intégration secondaire</i>	30

COMMENTAIRE DU COMITE

Le Comité demande également les éventuelles mesures prises pour intensifier d'une manière générale l'intégration dans les filières ordinaires de l'éducation

- A travers le décret susmentionné, la procédure d'intégration a été élargie à l'enseignement secondaire.
- Afin de stimuler l'aptitude à déterminer le soutien nécessaire et d'élargir les compétences en pédagogie de soutien dans les écoles fondamentales ordinaires, le décret du 11 mai 2009 prévoit que cent quarts d'emploi seront mis à disposition de l'enseignement fondamental ordinaire d'ici mai 2015.

COMMENTAIRE DU COMITE

Le Comité demande si les qualifications obtenues à la fin de la scolarité sont ou non identiques pour tous les enfants.

- Les élèves bénéficiant de l'intégration font partie des élèves réguliers d'une école fondamentale ou secondaire ordinaire. Ils sont soumis aux mêmes critères de réussite que les autres élèves. Ces élèves se voient donc délivrer les mêmes diplômes ou attestations d'orientation que les autres élèves.
- Les élèves de l'enseignement primaire spécialisé peuvent obtenir le certificat d'études de base. Les élèves fréquentant une école secondaire spécialisée peuvent obtenir le certificat d'études de base et le certificat de qualification de l'enseignement secondaire inférieur

COMMENTAIRE DU COMITE

Une législation antidiscriminatoire a été adoptée en mai 2007. Il peut s'agir d'une législation antidiscriminatoire générale, de textes de loi spécifiquement consacrés à l'éducation, ou d'une combinaison des deux. Le Comité demande plus de renseignements sur la loi anti-discrimination de mai 2007.

- Chaque autorité adopte sa propre réglementation antidiscriminatoire dans les domaines relevant de sa compétence matérielle.
- La Communauté germanophone a adopté le 17 mai 2004 un décret relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail. Ce décret transpose, au niveau de la Communauté germanophone, la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, la directive 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 et la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail. Un nouveau décret est en cours d'élaboration. Ce nouveau décret remplacera celui de 2004 et transposera au niveau de la Communauté germanophone, outre les directives susmentionnées, la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services et la directive 2006/54/CE du Parlement Européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

Le Comité demande si et comment les programmes scolaires normaux sont aménagés pour tenir compte du handicap.

- ⇒ Si les personnes chargées de l'éducation souhaitent que l'enfant, respectivement le jeune, chez qui la nécessité d'un soutien pédagogique spécialisé a été constatée, soit inscrit dans une école ordinaire, le chef d'établissement de l'école ordinaire, où les personnes chargées de l'éducation souhaitent inscrire leur enfant ou que l'enfant fréquente déjà, convoque une Conférence de soutien après avoir reçu l'avis établi par le centre psycho-médico-social.
- ⇒ Les membres de la Conférence de soutien établissent par consensus pour le 30 avril au plus tard et ce pour l'année scolaire suivante si l'enfant, respectivement le jeune, recevra un enseignement basé en tout ou en partie sur les référentiels, respectivement basé exclusivement sur un plan de soutien individuel.

Le Comité demande si et comment des plans d'études personnalisés sont élaborés pour les élèves handicapés.

- ⇒ Sous la responsabilité du chef d'établissement de l'école désignée comme lieu de soutien par la Conférence de soutien, et en collaboration avec les personnes chargées de l'éducation et les

membres du personnel directeur, enseignant, auxiliaire d'éducation et paramédical chargés d'exécuter les mesures de soutien, un plan de soutien individuel est établi en début d'année scolaire pour chaque élève qui a besoin de soutien pédagogique spécialisé. Ce plan de soutien comprend les éléments suivants :

1. une description précise des objectifs de soutien qui doivent être réalisés en collaboration avec les personnes chargées de l'éducation;
 2. la description des mesures de soutien et les noms des membres du personnel directeur, enseignant, auxiliaire d'éducation, paramédical et socio-psychologique chargés de la mise en œuvre des mesures de soutien.
- Des spécialistes extérieurs peuvent être consultés dans le cadre de l'élaboration du plan de soutien.
- ⇒ Les membres du personnel directeur, enseignant, auxiliaire d'éducation, paramédical et socio-psychologique présentent leur vision quant au développement de l'apprentissage et quant à la mise en œuvre du plan de soutien dans un portfolio de soutien.
 - ⇒

Le Comité demande si l'enseignement spécial fait partie intégrante du cursus général de la formation des maîtres.

- ⇒ En Communauté germanophone, les formations initiales d'instituteur maternel et d'instituteur primaire comprennent une initiation à la pédagogie de soutien.
- ⇒ La Haute Ecole offre, dans le cadre de la formation initiale en sciences de l'enseignement, des cours à option, entre autres en matière de pédagogie spécialisée.
- ⇒ Pour être désigné, le membre du personnel enseignant d'une école spécialisée doit disposer d'un titre prouvant qu'il a suivi une formation complémentaire d'au moins 10 points ECTS dans le domaine de la pédagogie de soutien, curative ou orthopédagogique délivré par un établissement d'enseignement supérieur de la Communauté germanophone ou d'un ou plusieurs titres reconnus comme équivalents par le Gouvernement. Cette formation est plus complète que les cours à option susmentionnés. Les étudiants ayant opté pour ces cours à option ont toutefois la possibilité d'obtenir des dispenses.

Le Comité demande si et comment les aides financières accordées pour l'enfant handicapé accompagnent celui-ci (y compris en termes de personnel de soutien et autre assistance technique) et si des mesures existent pour faciliter la scolarisation des enfants handicapés en milieu ordinaire, tel que l'aménagement des établissements scolaires afin de les rendre physiquement accessibles.

- ⇒ Les membres de la Conférence de soutien décident de commun accord et sur base d'une évaluation si un projet d'intégration en cours sera ou non poursuivi l'année scolaire suivante et ce avant le 30 avril de l'année scolaire en cours. Les membres de la Conférence de soutien formulent chaque année une recommandation sur les moyens personnels à mettre en œuvre pour le soutien durant l'année scolaire suivante. Les chefs d'établissement des écoles spécialisées organisées et subventionnées par la Communauté germanophone examinent cette recommandation. Ils prennent de commun accord et en étroite collaboration avec les écoles ordinaires concernées, une décision définitive quant aux moyens personnels à mettre en œuvre au niveau du soutien.
- ⇒ Grâce au projet PPP, le Centre pour pédagogie de soutien et pédagogie spécialisée d'Eupen bénéficiera prochainement d'une nouvelle infrastructure adaptée aux besoins des enfants.

Le Comité demande si et comment les conditions pratiques des tests ou examens sont ajustées en fonction du handicap et si le fait que les examens se déroulent dans des conditions non conventionnelles est révélé à des tiers.

- ⇒ Les enseignants tiennent compte du handicap de l'enfant en ce sens que l'enfant aura par exemple plus de temps pour répondre aux questions, recevra un questionnaire avec des plus grands caractères s'il a des problèmes de vue,...
- ⇒ Les enfants handicapés reçoivent également un bulletin, identique à celui des autres enfants, mentionnant le niveau scolaire atteint.

Le Comité demande si l'enseignement spécial relève principalement du ministère de l'Education.

- ⇒ Oui, le Centre pour pédagogie de soutien et pédagogie spécialisée fait partie de l'enseignement communautaire. Quant à l'école spécialisée Père Damien, elle appartient à l'enseignement libre subventionné.

Le Comité demande comment sont conçus les programmes scolaires et si ces programmes ainsi que les plans d'études personnalisés et les programmes de réadaptation susmentionnés sont validés ou approuvés par le ministère de l'Éducation.

- ⇒ Pour ses écoles primaires et secondaires, chaque pouvoir organisateur élabore ou fait siens des programmes d'études ou des programmes de cours par discipline ou domaine et par degré. Les plans d'activités et les programmes de cours contiennent, de manière explicite, respectivement les objectifs de développement et les compétences décrites dans les référentiels de compétences. Des compétences supplémentaires sont également reprises comme objectifs dans les différents programmes de cours.
- ⇒ Le soutien individuel des élèves dans l'enseignement ordinaire et spécialisé peut s'appuyer sur un plan de soutien individuel. Si la nécessité d'un soutien pédagogique spécialisé a été établie, il est obligatoire d'établir et de poursuivre un plan de soutien individuel.
- ⇒ Les plans d'activités, programmes d'études et programmes de cours élaborés par les pouvoirs organisateurs subventionnés sont soumis à l'approbation du Gouvernement.
- ⇒ Le Parlement fixe les objectifs de développement et les référentiels de compétences sur proposition du Gouvernement.

Le Comité demande sur quels types de qualifications débouchent les programmes en question et si ces qualifications sont reconnues pour pouvoir continuer ses études, accéder à l'enseignement professionnel ou entrer sur le marché du travail normal.

- ⇒ Les élèves bénéficiant de l'intégration font partie des élèves réguliers d'une école fondamentale ou secondaire ordinaire. Ils sont soumis aux mêmes critères de réussite que les autres élèves. Ces élèves se voient donc délivrer les mêmes diplômes ou attestations d'orientation que les autres élèves.
- ⇒ Les élèves de l'enseignement primaire spécialisé peuvent obtenir le certificat d'études de base. Les élèves fréquentant une école secondaire spécialisée peuvent obtenir le certificat d'études de base et le certificat de qualification de l'enseignement secondaire inférieur, qui permet d'entrer sur le marché du travail.

Le Comité demande si le contrôle de la qualité de l'enseignement s'appuie sur des mécanismes utilisés dans l'enseignement ordinaire.

- ⇒ Oui, la procédure de contrôle est la même dans l'enseignement ordinaire et spécialisé.
- ⇒ La Haute Ecole Autonome est responsable de l'évaluation externe des écoles.
Les buts de l'évaluation externe sont :
 - 1° de vérifier, si et dans quelle mesure les écoles remplissent la mission qui leur est confiée par la société et est fixée dans le décret du 31 août 1998 relatif aux missions confiées aux pouvoirs organisateurs et au personnel des écoles et portant des dispositions générales d'ordre pédagogique et organisationnel pour les écoles ordinaires et spécialisées;
 - 2° de remettre au Gouvernement, aux pouvoirs organisateurs et à la Division "Enseignement et Formation" du Ministère de la Communauté germanophone, tous les trois ans, un rapport compilé à partir des rapports individuels de chaque école évaluée, reprenant les points forts et les points faibles des écoles.

Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées.

1. Réponses aux questions du Comité européen des droits sociaux

COMMENTAIRE DU COMITE

Le Comité souhaite recevoir d'informations essentielles telles que, entre autres, le nombre total des personnes handicapées ; celui des personnes handicapées en âge de travailler ; celui de celles employées (sur le marché ordinaire ou protégé du travail.

1.1. Au niveau national.

Selon l'Enquête de Santé par interview réalisée par l'institut Scientifique de Santé Publique : « En Belgique 26,3% de la population souffre d'une ou de plusieurs maladies de longue durée ou de handicap. 17,4% de la population déclarent que ces maladies entraînent des limitations :

- Légères (7%) ;
- Moyennes (6,6%) ;
- Graves (3,8%).

Les autres personnes qui ont des maladies de longue durée (8,9%), ne souffrent toutefois pas à cause de ces dernières limitations dans leurs activités quotidiennes.

Les résultats sont équivalents au niveau des régions. La comparaison avec les autres années d'enquête (...) montre des prévalences très stables au cours du temps »¹³.

2.1. Au niveau des régions

2.1.1. En région wallonne.

Mesures et dispositifs visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées en Région wallonne :

Emplois dans la fonction publique :

En vue de promouvoir l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique, le gouvernement wallon a adopté l'arrêté du 27 mai 2009 qui prévoit un quota d'emplois réservés à des personnes handicapées dans les provinces, les communes et les associations de communes. Ces administrations publiques doivent occuper un travailleur handicapé à mi-temps par tranche de vingt équivalents temps-plein.

De plus, le gouvernement wallon souhaite imposer à toute entreprise publique la publication du pourcentage de personnes handicapées au sein de son personnel dans le rapport d'activité annuel et les supports de présentation de l'entreprise tels que le site Internet. De même, il veut désigner, au sein des différentes divisions du Service public de Wallonie, des agents de suivi chargés de faciliter l'intégration du travailleur handicapé dans l'équipe de travail et d'assurer un accompagnement professionnel visant l'adaptation au métier et au travail.

¹³ INSTITUT SCIENTIFIQUE DE LA SANTE PUBLIQUE - Enquête de Santé par Interview Belgique 2008 – Rapports – p.29 du PDF- <https://www.iph.fgov.be/epidemie/epifr/CROSPFR/HISFR/his08fr/5.%20limitations.pdf>

Mesures de promotion au niveau du FOREM

L'aide d'un traducteur en langue des signes peut être demandée par le demandeur d'emploi lors de ses rencontres avec son conseiller du Forem. Un formulaire de demande se trouve sur le site www.leforem.be).

En plus de projets ponctuels développés par le Forem, notamment via l'appel à projets, une convention cadre de partenariat entre la Région wallonne, le Forem et l'Awiph (signée en 2006) permet aux deux institutions de travailler ensemble, en vue de répondre au mieux aux demandeurs d'emploi porteurs d'un handicap.

Une convention du Forem avec la Ligue Braille permet également de fournir une offre de services tout à fait particulière et adaptée aux demandeurs d'emploi malvoyants ou aveugles. Le site www.leforem.be a obtenu le label « anysurfer » et aussi inséré une page « travail et handicap » présentant notamment toute information utile concernant les aides à l'emploi octroyées pour les personnes handicapées, via l'AWIPH.

Au niveau de l'AWIPH

L'AWIPH développe une action à destination de trois publics :

- les personnes handicapées : elle les aide à trouver ou à conserver un emploi ;
- les entreprises : elle les aide à assumer leurs obligations (interdiction de discrimination, obligation d'adapter les conditions de travail, d'octroyer une rémunération définie par convention, d'engager un quota déterminé de travailleurs handicapés pour ce qui est du secteur public ...)
- les opérateurs du marché de l'emploi : elle les aide à prendre en compte les personnes handicapées dans le cadre de leurs missions habituelles.

Ainsi, elle :

- tente de dédramatiser le handicap et diffuse des bonnes pratiques d'intégration de travailleurs handicapés ;
- établit des contacts avec des opérateurs spécialisés (services d'accompagnement, services de médecine du travail) ;
- collabore avec le Selor (Service de sélection et de recrutement de la fonction publique) ainsi qu'avec les différents services publics tenus de recruter un certain nombre de travailleurs handicapés ;
- collabore aux CEFO (Carrefours Emploi Formation).

L'AWIPH intervient en « support ». Elle peut aider à réfléchir à un projet, à identifier avec la personne handicapée les emplois qui lui conviennent, préparer avec elle le moment où il faudra parler de son handicap, apporter une information à l'entreprise, aider à ajuster les conditions de travail, octroyer des aides financières.

Au sein des Bureaux régionaux de l'Agence, des agents en intégration professionnelle sont à l'écoute tant des travailleurs handicapés que des employeurs. Ils peuvent analyser les capacités du travailleur ainsi que les exigences du poste de travail, et les conseiller pour garantir l'adéquation de ces capacités et exigences. Ils pourront aussi les mettre en contact avec des services spécialisés.

En vue de promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi ordinaire, le gouvernement wallon a adopté l'arrêté du 29 novembre 2007 qui prévoit plusieurs mesures en matière d'aménagement raisonnable et différentes formes d'assistance technique et financière¹⁴. Ces aides financières touchent actuellement environ 3 % des travailleurs qui déclarent être en situation de handicap.

¹⁴ Cet arrêté prévoit notamment des primes de compensation, des interventions pour l'aménagement des postes de travail, des primes pour les travailleurs indépendants, des stages de découverte, des contrats d'adaptation

En termes de travail en milieu adapté, l'AWIPH agréée et subventionne 58 entreprises de travail adapté (ETA) et intervient dans la rémunération de ses travailleurs. Le gouvernement wallon s'est engagé à soutenir les ETA par la professionnalisation et la formation de ses travailleurs. Il étudie également la possibilité de créer un statut spécial pour les personnes qui ne sont pas en mesure de travailler à temps plein ou parce que les critères de rentabilité et de productivité ne leur permettent pas l'accès à un emploi en entreprise ordinaire ou en ETA.

L'AWIPH mène également, en collaboration avec des associations privées qu'elle subventionne, des actions spécifiques visant le «Soutien dans l'emploi»¹⁵ ainsi que l'aménagement/ajustement des postes et conditions de travail (projet Ergojob¹⁶). Ces actions sont soutenues par le Fonds social européen.

Mesures spécifiques de promotion de l'emploi des personnes handicapées octroyées via l'AWIPH :

- *Prime au tutorat en entreprise :*

La Région wallonne octroie une prime trimestrielle de 750 € à l'entreprise qui désigne un tuteur chargé d'accueillir et de guider un travailleur handicapé nouvellement engagé. Cette prime peut être versée pendant 6 mois.

- *Prime à l'intégration*

L'entreprise qui engage un travailleur handicapé qui n'a pas travaillé depuis au moins 6 mois peut recevoir pendant un an une prime équivalente à 25% du coût salarial du travailleur.

- *Prime de compensation*

L'entreprise qui engage un travailleur handicapé peut se faire rembourser un maximum de 50% du coût salarial des adaptations relatives à l'organisation du travail nécessaires pour la prise en compte de son handicap.

- *Aménagement du poste de travail*

Une intervention peut être accordée dans le coût des aménagements matériels du poste de travail lors de l'engagement d'un travailleur handicapé.

- *Intervention dans les frais de déplacement au lieu de travail*

Si un travailleur handicapé a besoin d'un accompagnateur ou ne peut utiliser les transports en commun ni les transports adaptés organisés par les TEC, il peut recevoir une aide couvrant les frais de transport de l'accompagnateur ou l'utilisation d'un moyen de transport individuel.

professionnelle, des primes à l'intégration, des primes au tutorat et une intervention dans les frais de déplacement au lieu du travail.

¹⁵ http://www.awiph.be/actualites/appele_a_projets/soutien_emploi/appele_projets_soutien_emploi.pdf

¹⁶ http://www.awiph.be/AWIPH/projets_nationaux/ergojob/ergojob.html

- 2 Données chiffrées concernant l'octroi des primes à l'intégration, des primes de compensation et des interventions dans l'aménagement des postes de travail entre 2007 et 2010 :

	2007	2008	2009	2010
primes à l'intégration	764	809	817	807
primes de compensation	2.574	2.767	3.603	3.215
aménagements de postes de travail	102	101	101	115
nombre de salariés concernés	83	100	99	99
nombre d'indépendants concernés	20	11	14	10
nombre de travailleurs en ETA				16

Montant des dépenses consacrées à ces aides :

	2007	2008	2009	2010
primes à l'intégration	1.127.953 €	1.302.393 €	1.330.393 €	1.077.724 €
primes de compensation	12.424.716 €	14.832.681 €	18.837.099 €	18.913.209 €
aménagements de postes de travail	201.993 €	138.107 €	96.187 €	143.439 €

- 3 Données chiffrées concernant le nombre total des personnes handicapées, celui des personnes handicapées en âge de travailler, celui de celles employées sur le marché ordinaire du travail et celui de celles employées sur le marché protégé.

Le nombre de personnes adultes ayant un handicap ou une invalidité officiellement reconnus en Wallonie était de 206.984 en 2009, dont 103.233 en âge de travailler (source : IWEPS, Les chiffres-clés de la Wallonie, 2010).

Le nombre total de personnes handicapées employées sur le marché normal du travail n'est pas disponible, ni celui de leur taux de chômage, les mesures anti-discrimination ne permettant plus de reprendre cette donnée dans la banque de données du FOREM.

Nombre de personnes employées dans le secteur protégé (entreprises de travail adapté) :

2007	2008	2009	2010
5.789	5.981	5.772	6.963

COMMENTAIRE DU COMITE

Qu'est-ce qui est fait concrètement en Région wallonne en matière d'« aménagement raisonnable » des conditions de travail par les employeurs ? Existe-t-il une jurisprudence sur l'application de la loi de lutte contre la discrimination du 25 février 2003 et sa promulgation a-t-elle favorisé une hausse de l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire ?

Depuis 2005, le gouvernement fédéral développe, en collaboration avec les Régions, un label « Egalité-Diversité » pour les entreprises en matière d'emploi et de promotion de la diversité.

La Région wallonne a, en 2007, lancé une quadruple action :

- la subvention de projets de diversité (à hauteur de 10.000 € par projet) ;
- la mise à disposition de consultants (spécialisés sur au moins deux groupes cibles) ;
- un prix « Diversité et RH » ;
- une invitation lancée aux entreprises, à signer une « charte de la diversité ».

Ces actions se poursuivent via :

- la rédaction d'une Charte de la Diversité au sein du SPW ;
- l'élaboration du plan global « égalité des chances » initié par le cabinet de la Ministre de l'Égalité des chances et approuvé par le Gouvernement wallon,
- la réalisation d'un sondage et d'un séminaire portant sur la perception et la gestion des discriminations par les acteurs communaux (notamment en tant qu'employeurs) ;
- une campagne lancée en 2009 par les Ministres Eliane Tillieux et Fadila Laanan : « la discrimination s'arrête ici » dont le premier volet s'adressait aux agents des services publics de la Communauté française et de la Région wallonne ;
- une collaboration entre le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et des administrations communales en vue de la création d'un réseau actif dans la lutte contre les discriminations ;
- l'investissement (depuis 2010) de 9 communes dans des projets « Egalités des chances ». Des informations/sensibilisations et le cas échéant, un accompagnement voire une formation et un partage de bonnes pratiques y sont réalisés à la faveur des acteurs communaux, à la fois en tant qu'employeur, vis-à-vis de son personnel qu'en tant que service public, vis-à-vis des citoyens.

Si seuls les services publics se trouvent soumis à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés, les entreprises tant publiques que privées ont l'obligation d'envisager un aménagement raisonnable des conditions de travail. Il y va de la responsabilité de chaque employeur d'y veiller.

A cet effet, il peut se faire aider par son conseiller en prévention, ou par son service (interne ou externe) de prévention. Dans les entreprises d'une certaine taille, le comité de prévention et de protection au travail aura à se préoccuper de ces questions. Le Conseil d'entreprise a également des attributions légales en matière d'adaptation des conditions de travail.

Afin de réussir l'intégration professionnelle de salariés handicapés, L'AWIPH, mais aussi d'autres services spécialisés (Wheelit¹⁷, l'asbl Plain-pied¹⁸, etc...) peuvent aider ces intervenants en contribuant à l'analyse de la situation, ou en suggérant des adaptations aux conditions de travail. Tous ces conseillers vont développer une approche globale commune :

- Aider le travailleur à réaliser un bilan individuel pour faire le point sur ses connaissances, capacités, limites, aspirations, attitudes, ... ;
- Informer l'employeur (et les collègues) et par là démystifier la déficience, dédramatiser la situation, établir un climat de confiance ;
- Analyser le poste de travail : les tâches que le travailleur handicapé est supposé assumer, les tâches en amont et en aval, le matériel utilisé, ... ;
- Suggérer l'une ou l'autre modification de l'organisation ou de l'environnement de travail, par exemple le choix de matériel particulier ou l'adaptation du matériel existant ;
- Si nécessaire, introduire une demande de prise en charge des coûts parfois générés par ces adaptations auprès des organismes spécialisés. (Pour de plus amples renseignements à ce sujet, voir la question 7).

La loi du 25 février 2003 a été remplacé par « la loi du 10 mai 2007 visant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après dénommée « loi antidiscrimination ») interdit toute forme de discrimination directe ou indirecte, d'injonction de discriminer ou d'intimider, entre autres sur la base d'un handicap ou de l'état de santé actuel ou futur. Par ailleurs, elle impose de procéder à des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées. Le refus de procéder à ces aménagements peut également être considéré comme un acte discriminatoire. La loi antidiscrimination s'applique à de nombreux domaines de la vie publique: l'emploi, le secteur des biens et des services, toute activité économique, sociale, culturelle ou politique, la sécurité sociale et la protection sociale et la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal. Elle permet aux victimes de discrimination de faire valoir leurs droits et de porter l'affaire devant un tribunal civil : tribunal du travail, tribunal du commerce ou de première instance. Lors de cette procédure civile, la victime peut se prévaloir du renversement de la charge de la preuve, c'est-à-dire que lorsque la

¹⁷ <http://www.wheelit.be/fr>

¹⁸ <http://www.plain-pied.com/>

victime invoque des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, il appartient à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination. Si le juge reconnaît l'existence d'une discrimination, il pourra octroyer une indemnité forfaitaire à la victime »¹⁹.

A titre indicatif, en Région wallonne, « toute forme de discrimination directe ou indirecte sur la base d'un handicap est interdite par le décret du gouvernement wallon du 6 novembre 2008²⁰ relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, complété par la suite par le décret du 19 mars 2009²¹. Ces mesures s'appliquent à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics en ce qui concerne : la protection sociale, y compris les soins de santé; les avantages sociaux; l'orientation professionnelle; l'insertion socioprofessionnelle; le placement des travailleurs; l'octroi d'aides à la promotion de l'emploi; l'octroi d'aides et de primes à l'emploi, ainsi que d'incitants financiers aux entreprises, dans le cadre de la politique économique, en ce compris l'économie sociale; la formation professionnelle, y compris la validation des compétences; la fourniture des biens et services qui sont à la disposition du public indépendamment de la personne concernée et qui sont offerts en dehors de la sphère de la vie privée et familiale, ainsi qu'aux transactions qui se déroulent dans ce cadre, y compris en matière de logement; l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public. Le décret stipule que toute forme de discrimination directe ou indirecte basée sur un handicap est interdite. Il prévoit en outre des dispositions pénales. De plus, l'article 15 prévoit que tout refus de mettre en place des aménagements raisonnables pour une personne handicapée constitue une forme de discrimination. »²².

En matière de jurisprudence, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme propose sur son site une rubrique ad hoc²³. Toutefois, les seuls dossiers judiciaires relatifs à la question posée concernent la Flandre.

Quant à l'impact de cette loi sur l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire, il semble que cet aspect n'ait jamais été étudié.

COMMENTAIRE DU COMITE

Pouvez-vous d'écrire les mesures et dispositifs visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées en Région wallonne ?

A la faveur des demandeurs d'emploi, des travailleurs et des employeurs, des mesures sont prises par les pouvoirs publics (le FOREM, les Services Publics Wallons, etc...), les fonds sectoriels et le secteur privé (opérateurs de formation et d'insertion, missions régionales, associations, secteur de l'interim, mutuelles, services de prévention, etc...) pour faciliter l'accès et/ou le maintien à l'emploi et venir en aide aux entreprises. Elles revêtent les formes diverses suivantes :

- l'orientation et la formation (en ce compris la préformation, la formation professionnelle et la formation continuée) ;
- l'accompagnement en vue d'obtenir, progresser ou conserver un emploi ;
- les aides techniques ou financières (aux entreprises) : réductions de cotisations de sécurité sociale, primes, remboursement de divers coûts. Les Conseillers en Ressources Humaines du FOREM peuvent les aider à définir les besoins en matière de personnel, éclairer sur les

¹⁹ UNCRPD –Rapport BE-version finale FR p.6

²⁰ 6 NOVEMBRE 2008. — Décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination, entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle

²¹ 19 MARS 2009. — Décret modifiant, en ce qui concerne le champ d'application, le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle

²² UNCRPD –Rapport BE-version finale FR p. 7

²³ http://www.diversite.be/?action=rechtspraak_list&select_page=68&thema=&categorie=&rechtsmacht=23&extrafilter=discriminatie&extrafilter=discriminatie&discriminatie=22&problematiek=&rechtsmacht

dispositifs publics d'aides aux entreprises (aides à l'emploi ou à la formation), sur les travailleurs et les opérateurs disponibles. Les secrétariats sociaux d'employeurs qui peuvent également conseiller en matière d'aides à l'emploi.

En complément et/ou à la place de ces interventions proposées à l'ensemble des travailleurs et entreprises, l'AWIPH est chargée par le Gouvernement wallon d'apporter certains soutiens aux personnes handicapées et aux employeurs, A cette fin, elle délivre elle-même un certain nombre d'aides, et finance des services autonomes, qu'elle agréé ou conventionne.

Elle développe une action à destination de trois publics :

- les personnes handicapées : elle les aide à trouver ou à conserver un emploi ;
- les entreprises : elle les aide à assumer leurs obligations (interdiction de discrimination, obligation d'adapter les conditions de travail, compter parmi leur effectif des travailleurs handicapés pour ce qui est du secteur public, octroyer une rémunération définie conventionnellement, etc...);
- les opérateurs du marché de l'emploi : elle les aide à prendre en compte les personnes handicapées dans le cadre de leurs missions habituelles.

Ainsi, elle :

- tente de dédramatiser le handicap et diffuse des bonnes pratiques d'intégration de travailleurs handicapés ;
- établit des contacts avec des opérateurs spécialisés (services d'accompagnement, services de médecine du travail, etc...);
- collabore avec le Selor, service de sélection et de recrutement de la fonction publique, ainsi qu'avec les différents services publics tenus de recruter un certain nombre de travailleurs handicapés ;
- collabore aux CEFO (Carrefours Emploi Formation) ;
- etc...

L'AWIPH intervient en « support ». Elle peut aider à réfléchir à un projet, à identifier avec la personne handicapée les emplois qui lui conviennent, préparer avec elle le moment où il faudra parler de son handicap, apporter une information à l'entreprise, aider à ajuster les conditions de travail, octroyer des aides financières, etc...

Au sein des Bureaux régionaux de l'Agence, des agents en intégration professionnelle sont à l'écoute tant des travailleurs handicapés que des employeurs. Ils peuvent analyser les capacités du travailleur ainsi que les exigences du poste de travail, et les conseiller pour garantir l'adéquation de ces capacités et exigences. Ils pourront aussi les mettre en contact avec des services spécialisés.

En vue de promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi ordinaire, le gouvernement wallon a adopté l'arrêté du 29 novembre 2007 qui prévoit plusieurs mesures en matière d'aménagement raisonnable et différentes formes d'assistance technique et financière²⁴. Ces aides financières sont évidemment importantes, essentielles même dans certains cas. Il faut cependant souligner qu'elles sont loin d'être le principal moteur de l'emploi des personnes handicapées. A ce jour, elles ne sont utilisées que pour environ 3 % des travailleurs qui déclarent être en situation de handicap.

Ensuite, dans le cadre du décret du 1er avril 2004 relatif au dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle, la Région wallonne dispose de 11 missions régionales pour l'emploi (MIRE) qui ont pour mission principale de mettre en œuvre des actions d'insertion et d'accompagnement, à destination notamment des personnes handicapées, en vue de les conduire vers un emploi durable.

²⁴ Cet arrêté prévoit notamment des primes de compensation, des interventions pour l'aménagement des postes de travail, des primes pour les travailleurs indépendants, des stages de découverte, des contrats d'adaptation professionnelle, des primes à l'intégration, des primes au tutorat et une intervention dans les frais de déplacement au lieu de travail.

Comme indiqué plus avant, l'AWIPH agréée et subventionne également 13 Centres de Formation Professionnelle (CFP). Par ailleurs, le gouvernement wallon concentre un maximum d'énergie sur la formation des personnes handicapées, en particulier les 18-25 ans de manière à éviter la perte des acquis scolaires et habitudes de vie active :

- en développant la fonction d'accompagnement à l'emploi dans les services d'aide pour personnes handicapées ;
- en soutenant l'accès aux formations organisées par le FOREM et ses partenaires pour les demandeurs d'emploi handicapés ;
- en implantant des délégués de l'AWIPH au sein des services de FOREM Conseil pour favoriser la mise à l'emploi des handicapés en synergie avec le FOREM ;
- en renforçant et en évaluant le job coaching des personnes handicapées afin d'ancrer celles-ci dans leur emploi et le développement des diagnostics individuels d'insertion permettant une analyse des capacités, une identification des aides possibles et des adaptations nécessaires, un repérage des filières d'embauche... ;
- en développant la Charte de la Diversité, pour définir un pourcentage d'embauche de personnes handicapées et évaluer, avec le Fédéral, l'opportunité d'une politique de quota dans le secteur privé.

En termes de travail en milieu adapté, l'AWIPH agréée et subventionne 58 entreprises de travail adapté (ETA) et intervient dans la rémunération de ses travailleurs. Le gouvernement wallon s'est engagé à soutenir les ETA par la professionnalisation et la formation de ses travailleurs. Il étudie également la possibilité de créer un statut spécial pour les personnes qui ne sont pas en mesure de travailler à temps plein ou parce que les critères de rentabilité et de productivité ne leur permettent pas l'accès à un emploi en entreprise ordinaire ou en ETA. Les entreprises de travail adapté emploient +/- 7000 travailleurs handicapés.

Par ailleurs, en vue de promouvoir l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique, le gouvernement wallon a adopté l'arrêté du 27 mai 2009 qui prévoit une obligation d'emploi des personnes handicapées dans les provinces, les communes et les associations de communes. Ces administrations publiques doivent occuper un travailleur handicapé à mi-temps par tranche de vingt équivalents temps-plein. De plus, le gouvernement wallon souhaite imposer à toute entreprise publique la publication du pourcentage de personnes handicapées au sein de son personnel dans le rapport d'activité annuel et les supports de présentation de l'entreprise tels que le site Internet. De même, il veut désigner, au sein des différentes divisions du Service public de Wallonie, des agents de suivi chargés de faciliter l'intégration du travailleur handicapé dans l'équipe de travail et d'assurer un accompagnement professionnel visant l'adaptation au métier et au travail.

Et pour finir, concernant les projets soutenus par le Fonds social européen (FSE), l'AWIPH mène en collaboration avec des associations privées qu'elle subventionne des actions spécifiques visant le « Soutien dans l'emploi »²⁵ ainsi que l'aménagement/ajustement des postes et conditions de travail (projet Ergojob²⁶).

COMMENTAIRE DU COMITE

Pouvez-vous en particulier fournir des données chiffrées sur l'octroi des primes à l'intégration, des primes de compensation et des interventions dans l'aménagement des postes de travail entre 2007 et 2010 ?

En termes de données chiffrées sur l'octroi : de primes à l'intégration (PI), de primes de compensation (PC) et d'interventions dans l'aménagement des postes de travail (APT) :

²⁵ http://www.awiph.be/actualites/appel_a_projets/soutien_emploi/appel_projets_soutien_emploi.pdf

²⁶ http://www.awiph.be/AWIPH/projets_nationaux/ergojob/ergojob.html

		2007	2008	2009	2010
PI	<i>Nombre de bénéficiaires sur l'année</i>	764	809	817	807
PC	<i>Nombre de bénéficiaires sur l'année</i>	2574	2767	3603	3215
APT	<i>Nombre de travailleurs salariés concernés</i>	83	100	99	99
	<i>Nombre de travailleurs indépendants concernés</i>	20	11	14	10
	<i>Nombre de travailleurs faisant partie du personnel de production des ETA concernés</i>	-	-	-	16
	<i>Nombre d'aménagements de poste de travail sur l'année</i>	102	101	101	115

Le tableau suivant fait mention des dépenses annuelles (en EUR) consacrées par l'AWIPH à l'ensemble de ces mesures :

	2007	2008	2009	2010
PI	1.127.953	1.302.393	1.330.393	1.077.724
PC	12.424.716	14.832.681	18.837.099	18.913.209
APT	201.993	138.107	96.187	143.439

1.2.2. En Communauté germanophone

COMMENTAIRE DU COMITE

Pouvez-vous d'écrire les mesures et dispositifs visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées en Communauté germanophone ?

Orientation Professionnelle

En vue de l'inclusion, l'orientation professionnelle pour personnes handicapées est assurée par l'Office de l'Emploi de la Communauté germanophone. L'orientation s'effectue sur demande de la part du Start-Service chargé de la formation/qualification et l'insertion professionnelles au sein de l'Office de la Communauté germanophone pour personnes handicapées.

L'orientation professionnelle est un processus visant à accompagner les jeunes et adultes dans leur choix ou réorientation professionnels.

Orientation dans l'entreprise

Objectif

Donner au stagiaire un moyen d'apprendre à connaître les exigences d'un métier/d'une activité professionnelle et de voir si ce métier/cette activité correspond à ses attentes, capacités et intérêts professionnelles. Permettre à l'employeur d'évaluer et de promouvoir les facultés ainsi que les connaissances du stagiaire. L'employer n'a pas de salaire à payer. Les assurances accidents de travail et responsabilités civiles sont prises en charge par l'Office des personnes pour handicapées.

Base légale

Convention de l'ONU du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées

Arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone du 18 janvier 2002 relatif au stage d'orientation

Formation en entreprise

Objectif

Offrir une qualification pratique sur le lieu même du travail. Préparer les personnes handicapées à un emploi sur le marché de l'emploi ordinaire, de préférence dans l'entreprise ayant assuré la formation. Le Start-Service chargé de la formation/qualification et l'insertion professionnelles au sein de l'Office de la Communauté germanophone pour personnes handicapées conseille les entreprises et la personne handicapée et définit avec eux les contenus de la formation.

Base légale

Convention de l'ONU du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées

Arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone du 10 septembre 1993 instaurant et réglant un système de formation en entreprise en vue de préparer l'intégration professionnelle de personnes handicapées

Emploi en entreprise

Objectif

Octroyer à l'employeur des conseils professionnels ainsi qu'une subvention dans les frais salariaux (ONSS inclus) du travailleur handicapé, lorsque celui-ci présente une perte de rentabilité suite à son handicap. La

subvention ne peut dépasser 40 % du revenu minimum de la commission paritaire en application. La mesure est conclue pour 12 mois maximum, mais est renouvelable après évaluation et motivation.

Base légale

Convention de l'ONU du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées

Arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone du 26 avril 1994 promouvant l'occupation de personnes handicapées sur le marché libre du travail

Assistance de travail ("Jobcoaching")

Objectif

Accompagnement individuel et intensif des personnes en situation de handicap sur le lieu du travail visant une qualification et une intégration socio-professionnelle en entreprise et liens entre l'employeur, l'employé et les collègues.

Base légale

Convention de l'ONU du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées

Décret de la Communauté germanophone du 16 juin 1990 portant création d'un " Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung " (Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées)

A côté de ces mesures spécifiques pour les personnes handicapées, il existe d'autres mesures d'emploi en Communauté germanophones auxquels les personnes handicapées ont accès parmi d'autres publics cibles.

Il s'agit notamment de :

- 11 MAI 1995. - Arrêté du Gouvernement wallon relatif à l'engagement d'agents contractuels subventionnés auprès de certains pouvoirs publics et employeurs y assimilés tel que adapté la dernière fois la 14 mai 2009 ;
- 20 DECEMBRE 2001. - Arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone portant modification de l'arrêté du Gouvernement wallon du 11 mai 1995 relatif à l'engagement d'agents contractuels subventionnés auprès de certains pouvoirs publics et employeurs y assimilés

L'objectif de ces mesures est de réduire le chômage de longue durée en CG par la promotion de création d'emplois de demandeurs d'emplois inoccupés dans le secteur non-marchand et public.

Le principe de base qui se retrouve dans les deux textes est : plus qu'un demandeur d'emploi se trouve en situation précaire plus important est la subvention pour le travailleur à engager.

Possibilité de financer des mesures de formation (continue) dans des centres de formation spécialisés à l'extérieur de la Communauté germanophone

Objectif

En cas de besoin, c.-à-d. lorsqu'en Communauté germanophone, il n'existe pas de possibilités adéquates, l'Office de la Communauté germanophone pour personnes handicapées finance des mesures de formation (continue) pour personnes handicapées dans des centres de formation spécialisés à l'extérieur de la Communauté germanophone.

Base légale

Convention de l'ONU du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées

Décret de la Communauté germanophone du 16 juin 1990 portant création d'un " Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung " (Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées)

Loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés

Frais de transport vers le lieu de travail

Objectif

L'Office de la Communauté germanophone pour personnes handicapées intervient dans ces frais dans le cadre des mesures d'orientation en entreprise et de formation en entreprise ainsi que des mesures de formation dans des centres de formation spécialisés.

Base légale

Convention de l'ONU du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées

Arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone du 10 septembre 1993 instaurant et réglant un système de formation en entreprise en vue de préparer l'intégration professionnelle de personnes handicapées

Arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone du 18 janvier 2002 relatif au stage d'orientation

Loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés

Adaptation du poste de travail

Objectif

L'Office pour personnes handicapées peut intervenir dans les frais d'adaptation du poste de travail afin de garantir l'embauche ou le maintien d'une personne handicapée en vue de son intégration socio-professionnelle à condition que l'adaptation se justifie par la nature du handicap.

L'intervention couvre les frais réels de l'adaptation du poste de travail à concurrence des plafonds valables pour les adaptations immobilières. Pour l'achat de matériel de travail ou d'outils adaptés, l'Office pour personnes handicapées prend en charge la différence de prix entre le modèle adapté et le modèle standard.

Cette mesure ne s'applique qu'au secteur privé.

Base légale

Convention de l'ONU du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées

Décret de la Communauté germanophone du 16 juin 1990 portant création d'un " Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung " (Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées)

Arrêté de l'Exécutif de la Communauté germanophone du 30 octobre 1992 modifiant l'arrêté ministériel du 17 mars 1965 fixant les conditions d'octroi par le Fonds national de reclassement social des handicapés, d'une intervention dans les frais d'aménagement d'un poste de travail

Arrêté royal du 5 juin 1963 concernant le reclassement social des handicapés

Arrêté ministériel du 27 décembre 1967 fixant les critères d'octroi des interventions d'aide sociale en matière de reclassement social des handicapés

Les sections de formation dans les ateliers protégés

Objectif

Les sections de formation s'adressent à des personnes handicapées âgées de 18 ans au moins, dont la demande de service a été admise par l'Office de la Communauté germanophone pour personnes handicapées et pour qui l'atelier protégé constitue la forme de travail la plus adaptée à leurs besoins mais dont les capacités socioprofessionnelles doivent encore être développées pour satisfaire aux exigences de performance et de rentabilité de l'atelier protégé. Les personnes concernées obtiennent une formation caractérisée par le travail concret sur le lieu même du travail. La formation n'est pas uniquement ciblée sur les connaissances professionnelles mais aussi sur la transmission de connaissances sociales telles que motivation, intérêts, socialisation, communication, autonomie, etc. La formation est assurée par des personnes qualifiées ayant une formation de base en pédagogie.

Les ateliers protégés

Objectif

Les ateliers protégés emploient des travailleurs pouvant effectuer un travail rémunéré mais éprouvant (encore) des difficultés - en raison de leurs capacités physiques, mentales ou psychiques - à faire face aux exigences et contraintes du marché de l'emploi ordinaire.

COMMENTAIRE DU COMITE

Le Comité demande le taux de transfert des personnes handicapées employées dans le secteur protégé vers le marché ordinaire du travail.

1.2.3. En région bruxelloise.

En ce qui concerne le taux de transfert des personnes handicapées employées dans le secteur protégé vers le marché ordinaire du travail, il apparaît que ce taux est extrêmement réduit (proche de 0 %). La situation économique actuelle ne facilite pas d'une manière générale la mise à l'emploi des personnes handicapées dans le secteur ordinaire.

Paragraphe 3 – Intégration et participation des personnes handicapées à la vie sociale.

1. Réponses aux questions du Comité Européen des Droits sociaux

1.1. Au niveau des régions

1.1.1. En Communauté flamande

Législation antidiscriminatoire et approche intégrée

En matière de législation anti-discrimination, il existe le **décret portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement** a du 10 juillet 2008. Ce décret cadre interdit notamment les discriminations sur la base du handicap ou de l'état de santé tant dans le secteur public que privé et, ce, en matière de travail, formation professionnelle, mise au travail, soins de santé, enseignement, offre de biens et services et participation aux activités en dehors de la sphère privée.

Toujours en exécution de ce décret, des « Meldpunten discriminatie - Services écoute discrimination » ont été créés dans 13 centres urbains. Ces services proposent une assistance aux personnes victimes de discrimination ainsi qu'une médiation en vue de faire cesser le comportement discriminatoire. Outre le règlement non juridique des litiges, les services mènent également des actions préventives. La décision a tout spécialement été prise d'installer 13 services écoutes au lieu d'un seul service centralisé pour maintenir aussi bas que possible le seuil d'introduction d'une plainte pour les citoyens.

Le handicap n'a été ajouté qu'en 2010 aux compétences de la politique flamande en matière d'égalité des chances. Jusqu'en 2010, la politique inclusive en faveur des personnes handicapées était assurée par l'agence flamande pour les personnes handicapées (VAPH). Le cadre de principe de la politique des personnes handicapées est la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (que la Belgique a ratifié en 2009) ; la Cellule Gelijke Kansen in Vlaanderen a été désignée comme point focal pour la mise en œuvre de cette Convention en Flandre. L'objectif est de tendre vers une participation autonome maximale dans toutes les facettes de la vie sociale.

La **politique verticale d'égalité des chances** met essentiellement l'accent sur l'image non stéréotypée et la participation des personnes handicapées.

Quelques exemples :

- examen de l'image donnée des personnes handicapées dans les médias
- campagne de sensibilisation à l'image et la discrimination des personnes handicapées par l'ASBL Grip.
- examen de la participation des personnes souffrant d'un handicap mental
- examen des effets de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées, notamment ses conséquences sur l'interprétation et l'application de la législation flamande existante.

L'**aspect transversal** de la politique flamande de l'égalité des chances joue également un rôle. Par le biais de la méthode de coordination ouverte, Gelijke Kansen in Vlaanderen tente d'intégrer une perspective d'égalité des chances à l'ensemble des domaines de la politique flamande. Le Gouvernement flamand définit conjointement – sous la coordination de Gelijke Kansen in Vlaanderen – un cadre d'objectifs au sein duquel chaque Ministre est responsable de la réalisation des engagements pris.

Pour la législature 2010-2014, les objectifs se focaliseront sur l'ouverture de l'offre régulière complétée de mesures spécifiques, le développement de l'aide existante et l'amélioration de l'image.

Outre une politique s'adressant aux personnes handicapées, la stratégie flamande en matière d'égalité des chances met aussi l'accent sur l'accessibilité, qui vise un environnement de vie entièrement accessible à tous et se base sur les principes du Design universel (indépendamment de la problématique des personnes handicapées lato sensu). C'est ainsi que Gelijke Kansen in Vlaanderen a organisé, en octobre 2007 « **la semaine du Design universel** ». Durant cette semaine s'est notamment tenue une journée d'étude destinée aux

concepteurs, adjudicateurs et décideurs politiques et un concours d'architecture. Un journal de l'accessibilité a également été publié.

Dans ce cadre, notons l'**arrêté du Gouvernement flamand fixant un règlement urbanistique flamand relatif à l'accessibilité** du 5 juin 2009 (en abrégé règlement flamand d'accessibilité, en vigueur depuis le 1^{er} mars 2010). Cette législation remplace la loi de 1975²⁷ qui était dépassée et, dans les faits, n'était pas appliquée, et impose que les règles d'accessibilité soient incluses dans la procédure d'obtention d'un permis de bâtir. Ce règlement fait partie intégrante du décret cadre sur l'urbanisme et s'applique aux travaux de construction d'espaces ou parties d'espaces accessibles et lorsque les travaux prévus requièrent un permis d'urbanisme ou font l'objet d'une obligation de déclaration.

Le règlement s'applique aux nouvelles constructions, rénovations et constructions d'annexes de (parties de) bâtiments publics. Aucune obligation d'adaptation n'est imposée par rapport à la situation existante, tant que d'autres travaux nécessitant un permis d'urbanisme ne sont pas prévus. Ce règlement prévoit aussi la création d'un système consultatif obligatoire, qui sera finalisé courant 2012.

En 2000, Gelijke Kansen in Vlaanderen a reçu mission de mettre sur pied un dispositif de transport pour les personnes handicapées : le service « **transport adapté** » (également appelé « transport de porte à porte », à ne pas confondre avec le « transport d'arrêt à arrêt »). Ce dispositif devait offrir des solutions dans les cas où l'offre de transports publics ne permettait pas de répondre aux besoins d'accessibilité physique. Un concept a été élaboré pour la mise sur pied progressive d'un circuit de transport adapté en Flandre.

Ces 14 services subventionnés (dénommés DAV) avaient pour but :

- de rencontrer temporairement le besoin de transport d'un large groupe de personnes à mobilité réduite, jusqu'à tant que le service régulier soit pleinement accessible.
En fonction des carences régionales de l'offre des transports publics :
 - des trajets relais sont mis en place, à *titre complémentaire* à cette offre. Ces trajets assurent les correspondances nécessaires entre les réseaux publics accessibles, entre point de départ et d'arrivée ou entre le point de destination et les services de bus accessibles, etc...;
 - des trajets en porte-à-porte sont assurés si nécessaire.
- de rencontrer, de manière permanente, le besoin de transport de personnes souffrant d'un handicap grave, à *titre supplémentaire* à l'offre régulière.

Ces services ont été intégrés au réseau 'ODAV', qui ambitionnait de se déployer dans la Flandre entière.

Fin 2010, le dossier est passé à la compétence du département Mobilité, au sein duquel une solution plus structurelle et globale est recherchée dans le cadre de la problématique du transport régulier.

²⁷ Loi du 17 juillet 1975 relative à l'accès des handicapés aux bâtiments accessibles au public

1.1.2. En région wallonne

COMMENTAIRE DU COMITÉ

Pouvez-vous fournir une description et des données chiffrées sur les formes d'aides matérielles octroyées (1.) et sur le Budget d'assistance personnelle (2.) ?

1. Concernant les formes d'aides matérielles octroyées, l'AWIPH intervient financièrement dans le coût d'aménagements, d'aides techniques et de certaines prestations de services qui permettent aux personnes ayant d'importantes limitations fonctionnelles entraînant de graves difficultés pour réaliser les activités essentielles de la vie quotidienne, de mener une vie la plus autonome possible.

Les conditions d'intervention et les modalités d'intervention d'aide individuelle à l'intégration des personnes handicapées fixées dans l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 mai 2009 ont été établies à partir du cadre de référence qu'offre la CIF (Classification Internationale du Fonctionnement, du Handicap et de la Santé), élaborée par l'Organisation Mondiale de la Santé (O.M.S.) en 2001.

La liste des aides individuelles à l'intégration (aides techniques et aménagements) prévues par la réglementation comprend :

- Des aides aux soins et à la protection personnels (comme les sièges percés, les sièges de toilettes, de douche et de bain, les produits absorbants ...);
- Des aides pour la mobilité personnelle (comme les cannes, béquilles, adaptations et transformations pour voitures, voiturette manuelle standard supplémentaire, complément pour voiturette électrique, rampes portables, chien guide, complément pour apprentissage de la conduite automobile...);
- Des aides à la communication (comme l'ordinateur, le matériel braille, le transmetteur de son sans fil, les appareils de communication...);
- Des aides aux aménagements et adaptations de maisons (comme la prise en compte des surfaces supplémentaires, l'adaptation des pièces de vie, le mobilier adapté, les lits et sommiers électriques et matelas anti-escarres, les sièges-lifts, les barres et poignées d'appui, les dispositifs électriques d'ouverture et de fermeture des portes, les monte-charge et plateformes élévatrices, les élévateurs d'escaliers...).

En termes de données chiffrées pour l'année 2010, il y a eu :

- 4.353 bénéficiaires d'aides aux soins et à la protection personnels pour un montant total des dépenses de 2.559.108,12 € ;
- 2.476 bénéficiaires d'aides pour la mobilité personnelle pour un montant total des dépenses de 3.206.275,90 € ;
- 1348 bénéficiaires d'aides à la communication pour un montant total des dépenses de 1.406.744,44 € ;

- 4.957 bénéficiaires d'aides aux aménagements et adaptations de maisons pour un montant total des dépenses de 12.106.164,75 €.

2. Concernant le Budget d'assistance personnelle (BAP), l'objectif visé est d'octroyer directement des ressources à des personnes handicapées ayant des limitations fonctionnelles importantes afin d'améliorer leur qualité de vie et de favoriser leur maintien à domicile. Il a également pour objet de permettre à l'entourage de celles-ci d'avoir accès aux soutiens nécessaires pour pouvoir assumer leurs responsabilités familiales et professionnelles.

A cette fin, le BAP permet aux personnes handicapées :

- d'une part, d'élaborer leur propre plan de services, c'est-à-dire, notamment, d'identifier leurs besoins, choisir leurs prestataires, les prestations requises ainsi que de convenir du moment où celles-ci doivent être fournies. Les prestations identifiées et reprises dans le plan de services doivent viser l'assistance personnelle, c'est-à-dire couvrir les besoins liés au handicap dans les domaines suivants : les actes de la vie journalière, les activités ménagères, l'aménagement des loisirs, la participation à des activités de formation ou de travail, la garde des enfants ou la fourniture d'une présence.
- d'autre part, d'obtenir le remboursement intégral des prestations exécutées dans le cadre de leur plan de services à concurrence du montant du budget préalablement fixé dans la décision d'intervention. L'Agence rembourse directement les prestations d'assistance aux prestataires de services identifiés.

A titre indicatif, l'arrêté du 14 mai 2009 prévoit que, pour pouvoir bénéficier du BAP, la personne doit présenter une limitation importante de son autonomie.

En termes de données chiffrées, au 09/08/2011, ce sont 580 personnes handicapées qui ont introduit une demande de BAP auprès des bureaux régionaux de l'AWIPH. En 2010, le budget BAP s'élevait à 850.000 € pour un total de 90 bénéficiaires. Au cours du premier semestre 2011, un complément de budget de 600.000 € a été octroyé à l'Agence. Cela permettra à 65 nouveaux bénéficiaires de bénéficier de cette mesure dès septembre. Le budget BAP actuel s'élève donc à 1.450.000 €. Un second complément de 600.000 € est également prévu en 2012.

COMMENTAIRE DU COMITE

Pouvez-vous fournir des informations sur la mobilité et le transport des personnes handicapées en Région wallonne ?

« Le gouvernement wallon prévoit la mise en œuvre des programmes visant notamment à « rendre accessibles aux personnes handicapées les établissements et installations destinés au public, les lieux d'éducation, de formation et de travail ainsi que la voirie » (article 8 du décret du 06 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées). L'AWIPH a donc mis en place un programme d'initiatives spécifiques destiné au financement de projets développés par des services experts en matière d'accessibilité et de mobilité. Ce programme a notamment pour objectif l'information, la sensibilisation et la promotion de l'accessibilité et de la mobilité auprès du grand public, des architectes, de la société civile, des entreprises, des hommes de métier et des autorités publiques. »²⁸

La Société Régionale Wallonne du Transport (SRWT) veille également à l'accessibilité des personnes handicapées. Le contrat de gestion 2005-2010 conclu entre elle, la Région wallonne et les Société de Transport en commun (TEC) « prévoit, en termes d'objectifs spécifiques, la généralisation progressive des bus à plancher surbaissé et les quais adaptés aux personnes à mobilité réduite. Plus particulièrement, le groupe TEC s'est engagé à exécuter le plan de renouvellement du matériel roulant, adopté par le Conseil d'administration de la SRWT du 7 octobre 2004, en acquérant notamment systématiquement des bus répondant aux normes d'accessibilité optimale. Cela permettra encore davantage d'améliorer la mobilité des personnes handicapées

²⁸ UNCRPD –Rapport BE-version finale FR p.13

car les bus à plancher surbaissés circulent seulement selon des horaires spécifiques, et sont parfois remplacés sans préavis par d'anciens bus. En outre, il faudra veiller également à la sensibilisation des chauffeurs aux questions de handicap (par exemple, en matière de stationnement adéquate aux arrêts) et aux problèmes particuliers en milieu rural, moins desservis, notamment pendant les week-ends, quand les services publics de « porte à porte » ne sont pas disponibles »²⁹.

Depuis 2002, la SRWT améliore systématiquement, lors de tout aménagement ou réaménagement d'arrêt, l'accessibilité des quais pour l'embarquement et le débarquement des personnes à mobilité réduite. En 2010, le nombre de bus de ligne équipés d'un dispositif d'agenouillement, d'une rampe d'accès pour personnes à mobilité réduite (PMR) et d'un ou deux emplacements PMR à l'intérieur du véhicule, s'élevait à 1002 (soit 57 % du parc).

Concernant les normes et directives techniques relatives à l'accessibilité, « En Région wallonne, il faut se référer au Code Wallon de l'Aménagement du Territoire, de l'Urbanisme et du Patrimoine et de l'Energie (CWATUPE), en particulier les articles 414 (qui précise la liste des bâtiments et espaces, publics ou privés, destinés à un usage collectif ou ouverts au public, qui doivent être accessibles au public à mobilité réduite) et 415 (qui prévoit les caractéristiques techniques et architecturales auxquelles doivent répondre les catégories de bâtiments et d'espaces désignés) »³⁰.

En termes de mobilité personnelle, « l'AWIPH peut accorder une intervention financière dans le coût de produits d'assistance à la mobilité personnelle³¹. Des interventions financières sont également prévues dans le cadre de l'obtention du permis de conduire et dans celui de l'apprentissage des techniques d'orientation et de mobilité. Afin de permettre aux personnes handicapées accompagnées de chiens d'assistance l'accès aux établissements et installations destinés au public, le gouvernement wallon a promulgué le décret du 23 novembre 2006. Ce dernier a été exécuté par l'arrêté du gouvernement wallon du 02 octobre 2008 »³².

1. Qu'est-ce qui est entrepris pour promouvoir l'accessibilité des activités sportives et culturelles aux personnes handicapées ?

Afin de soutenir la participation et l'accès des personnes handicapées aux activités sportives et culturelles, plusieurs mesures ont été prises :

- la Région wallonne³³ a conditionnée l'octroi des subsides aux infrastructures sportives à la conformité des installations aux normes en matière d'accessibilité aux personnes à mobilité réduite (plus particulièrement, les articles 414 et 415 du CWATUPE). Il est également tenu compte des directives du CWATUPE lors de la construction, la rénovation ou l'extension des infrastructures culturelles. En Communauté française³⁴, le décret du 8 décembre 2006 visant l'organisation et le subventionnement du sport en Communauté française prévoit des « dispositions particulières concernant la pratique sportive par les personnes présentant des déficiences nécessitant la mise en place d'activités sportives adaptées ». Ces règles sont complétées par des dispositions législatives et réglementaires relatives à l'accessibilité du cadre bâti³⁵. Un architecte³⁶ spécialement chargé de l'analyse de l'accessibilité, pour notamment ces secteurs, va également bientôt entrer en fonction au sein de l'administration générale des Infrastructures de la Communauté française. Enfin, par le biais de sa Division des Bâtiments et des infrastructures Sportives (Infrasports), la Région wallonne a mis au point, en collaboration avec différentes associations de personnes handicapées, des fiches précisant, pour 10 disciplines sportives adaptées, les caractéristiques techniques des infrastructures nécessaires³⁷.

²⁹ Idem supra p.15

³⁰ UNCRPD –Rapport BE-version finale FR p.16

³¹ Cette intervention est reprise dans l'annexe de l'arrêté du gouvernement Wallon du 14 mai 2009 fixant les conditions et les modalités d'intervention d'aide individuelle à l'intégration des personnes handicapées. Elle concerne : les produits d'assistance à la marche, les adaptations pour voitures, les voiturettes/fauteuils roulants, les produits d'assistance permettant de lever, les cannes tactiles et cannes blanches, les chiens-guides.

³² UNCRPD –Rapport BE-version finale FR p. 28

³³ Idem supra p. 51

³⁴ Idem supra

³⁵ Décret n° 2006-555 du 17 mai 2006 relatif à l'accessibilité des établissements recevant du public, des installations ouvertes au public et des bâtiments d'habitation.

³⁶ Réponse de Mme Fadila Laanan, ministre de la Culture, de l'Audiovisuel, de la Santé et de l'Égalité des chances en date du 24/05/2011 : <http://wform.awiph.be/veilleinforweb/Fiche.aspx?fiche=3709>

³⁷ Réponse de M. ANTOINE André, Ministre du Budget, des Finances, de l'Emploi, de la Formation et des Sports en date du 28/10/2010 : <http://wform.awiph.be/veillePDF/3277.pdf>

Concernant les activités culturelles sur le territoire de la Région wallonne, la Communauté française³⁸ soutient un certain nombre d'organismes et d'initiatives visant à les rendre accessibles aux personnes porteuses d'un handicap. Les actions menées sont nombreuses :

- Dans le secteur de la lecture publique, les organismes soutenus, à savoir les bibliothèques, la bibliothèque spéciale de la Ligue Braille, la bibliothèque spéciale de l'œuvre nationale des aveugles et la bibliothèque spéciale « La Lumière » touchent des personnes aveugles et malvoyantes et offre des outils appropriés de lecture (Braille, lecture audio, etc.). En outre, toutes les bibliothèques mettent à disposition du public des livres à grands caractères. L'Association des parents d'enfants déficients auditifs francophones (Apedaf) perçoit une subvention afin de mener des actions en collaboration avec les bibliothèques et d'organiser la lecture de contes en langue des signes et en langue orale.
- Dans le secteur de la musique et des arts du spectacle, les organisateurs d'événements musicaux ont mis en place depuis plusieurs années des services personnalisés pour les personnes handicapées comme des rampes d'accès, des podiums surélevés, ou l'engagement de personnel bénévole chargé de l'accueil de ce public. À l'initiative du Créahm et de l'Espace Catastrophe, le spectacle Complicité permet la rencontre d'artistes handicapés mentaux et d'artistes professionnels et laisse chacun trouver sa place avec ce qu'il est, tout en confrontant les pratiques et les modes d'expression. Pour ce qui concerne les malentendants, le Théâtre du Manège est déjà équipé d'une boucle à induction qui favorise l'écoute et la compréhension. De plus, plusieurs membres de l'équipe de communication et de billetterie ont été formés au langage des signes. En partenariat avec Hainaut Cinéma, un projet expérimental à l'échelle européenne est envisagé. Il s'agit de doublages de films destinés aux malvoyants. Enfin, cette année, une campagne d'accessibilité dans les festivals a été lancée en partenariat avec l'asbl Access-1³⁹.
- Dans le secteur muséal, le Musée royal de Mariemont propose une approche multisensorielle du lieu muséal ainsi que des collections et des expositions conçues pour le public déficient visuel et auditif. Le Musée de la photographie à Charleroi développe, quant à lui, diverses formules de visite destinées tant aux personnes mentalement déficientes – visites guidées, visites ateliers, Objectif photo – qu'au public déficient visuel ou auditif – visites guidées en langue des signes. Le Grand Curtius de Liège a conçu un parcours dédié aux malvoyants et aux aveugles. D'autres parcours sont adaptés aux déficients intellectuels et certaines visites guidées aux malentendants.
- Au niveau du secteur de l'éducation permanente, plusieurs Plusieurs associations reconnues représentent des personnes handicapées ou développent des projets avec elles, par exemple :
 - Altéo est une association fondée en 1961 à l'initiative des Mutualités chrétiennes. Elle vise notamment l'intégration des personnes malades et handicapées grâce à de nombreuses activités : sport, séjours de vacances, activités culturelles. Je peux également citer les activités
 - L'asbl Passe Muraille qui s'est, par exemple, associée depuis 2010 avec Le Manège à Mons afin de proposer des spectacles accessibles aux personnes sourdes et malentendantes. Ainsi, le spectacle de NanoDanse « Kiss & Cry » a été totalement traduit en langue des signes. Une rencontre a également été organisée avec l'équipe artistique et a elle aussi été traduite en langue des signes.
 - Le Créahm, fondé en 1983, propose des ateliers créatifs à des personnes handicapées mentales motivées par un travail artistique. Son originalité réside dans l'approche de la personne qui est avant tout considérée comme artiste à part entière. Les disciplines pratiquées sont les arts plastiques, la musique, la danse et le cirque.

³⁸ Réponse de Mme Fadila Laanan, ministre de la Culture, de l'Audiodisuel, de la Santé et de l'Égalité des chances en date du 24/05/2011 : <http://wform.awiph.be/veilleinforweb/Fiche.aspx?fiche=3709>

³⁹ Communiqué de presse de Mme Fadila Laanan, ministre de la Culture, de l'Audiodisuel, de la Santé et de l'Égalité des chances en date du 04/07/2011 : <http://wform.awiph.be/veilleinforweb/Fiche.aspx?fiche=3776>

1.1.3. En Communauté germanophone

Législation antidiscriminatoire et approche intégrée

Informations sur la coordination et la planification des politiques pour personnes handicapées en Communauté germanophone

L'Office pour Personnes Handicapées est un organisme d'intérêt public compétent pour les demandes et besoins spécifiques de personnes handicapées domiciliées en Communauté Germanophone de Belgique et reconnues en tant que personnes handicapées par l'Office pour personnes handicapées. Sa finalité est de soutenir les personnes handicapées en proposant des services et/ou aides leur permettant de s'insérer socialement et professionnellement dans la société.

En tant que tel, Office pour Personnes Handicapées est compétent pour la coordination et la planification des politiques pour personnes handicapées en Communauté germanophone, à l'exception de l'enseignement.

Afin d'assurer ses missions au sens de la Convention de L'ONU sur les droits des personnes handicapées, l'Office pour personnes handicapées a conclu de nombreux accords de coopération avec d'autres institutions telles que l'Office de l'Emploi ou l'enseignement spécial de la Communauté germanophone.

Aides techniques

Les formes d'aides matérielles proposées en Communauté germanophone

- aides à l'hygiène
- aides aux activités domestiques
- aides visuelle
- aides auditives
- adaptations de véhicules
- aides au changement de niveau
- aménagements et adaptations de maisons
- aides à la mobilité
- aides à la communication
- aides aux loisirs

Les personnes handicapées bénéficient gratuitement d'aides techniques ou doivent-elles contribuer elles-mêmes à leurs coûts ? Si une contribution individuelle est demandée, est-ce que l'Etat participe au financement dans une certaine mesure?

Toutes ces aides sont définies dans la réglementation de l'aide matérielle de l'Office pour Personnes Handicapées („Buch der Regelungen“).

Les personnes qui entrent dans les critères d'octroi définis peuvent bénéficier d'un soutien financier de la part de l'Office pour Personnes Handicapées dans les coûts occasionnés par l'acquisition des aides techniques. Les quotes-parts personnelles varient selon l'aide technique entre 75 et 500 €.

Les personnes handicapées bénéficient gratuitement de services de soutien ou doivent-elles supporter une partie des coûts de telles mesures?

Les personnes qui doivent / désirent bénéficier de services de soutien à domicile de l'Office pour Personnes Handicapées en bénéficient gratuitement. Les prises en charges ponctuelles en structure d'accueil du secteur du handicap en Communauté germanophone de Belgique sont conditionnées au paiement d'une participation personnelle (variant – selon les revenus – de 2/3 des allocations familiales pour les enfants à 40 € par jour de prise en charge pour les adultes). Les personnes qui bénéficient des services de soins à domicile (matière fédérale) sont dépendantes de l'intervention des mutuelles.

Est-ce que des mécanismes sont en place pour évaluer les obstacles à la communication ou à la mobilité rencontrés par les personnes handicapées et pour identifier les aides techniques ou mesures de soutien qui seraient nécessaires pour les assister à surmonter ces obstacles?

En Belgique, les agences pour personnes handicapées des différentes entités coordonnent leurs aides à la mobilité, à la communication ainsi que leurs systèmes d'aides techniques. Les informations des cellules de recherches des agences mettent leurs résultats en commun pour permettre à chaque entité de bénéficier d'un large savoir et ainsi permettre l'adaptation éventuelle des systèmes d'aides. L'Office pour Personnes Handicapées est aussi en régulière concertation à ce sujet avec les associations locales représentant les intérêts de personnes en situation de handicap. Les personnes concernées peuvent également bénéficier de conseils individualisés de l'Office pour Personnes Handicapées les aidant à trouver les solutions les plus adéquates à leur situation individuelle.

Mobilité et transports

La mobilité et le transport des personnes handicapées est une compétence régionale et pas communautaire.

Cependant, dans l'objectif de favoriser la mobilité et le transport des personnes handicapées, il existe les «Rufbusse» (bus à appel). Des minibus adaptés aux besoins des personnes se déplaçant en chaise roulante assurent le transport de personnes à mobilité réduite lorsqu'elles doivent se rendre chez un médecin, à une administration, etc. Préalablement, les personnes réservent par téléphone une place dans les bus. Ce service est assuré par un centre de jour et un atelier protégé en collaboration avec le TEC et avec la subsidiation de l'Office de la Communauté germanophone pour personnes handicapées.

Logement

Subventions proposées aux particuliers handicapés pour les travaux de rénovation et nombre de bénéficiaires

Il s'agit là d'une matière régionale et pas communautaire.

Progrès réalisés pour favoriser l'accessibilité du logement

Le logement est une compétence régionale et pas communautaire.

Mise en œuvre de la réglementation relative à l'accès pour personnes handicapées aux bâtiments publics ou accessibles au public

L'urbanisme est une compétence régionale et pas communautaire. Afin d'obtenir un permis de bâtir, il faut respecter les dispositions du CWATUP (Code wallon de l'aménagement du territoire, de l'urbanisme et du patrimoine).

Cependant, afin de pouvoir obtenir un subside de la Communauté germanophone, un projet immobilier public ou accessible au public (qu'il nécessite un permis de bâtir ou non) doit respecter les dispositions sur l'accessibilité de l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone du 12 juillet 2007 fixant les dispositions visant l'accessibilité d'infrastructures subsidiées aux personnes handicapées. Ces dispositions sont plus complètes et actuelles que les dispositions du CWATUP.

En outre, l'Office de la Communauté germanophone pour personnes handicapées offre conseils gratuits et examens gratuits de plans de projets immobiliers publics ou accessibles au public ainsi que des séminaires d'accessibilité destinés aux architectes, maîtres d'ouvrage, artisans, etc. et aux autorités/administrations (p.ex. la Communauté germanophone et les administrations communales).

Culture et loisirs

Promotion de l'accessibilité des activités sportives et culturelles en Communauté germanophone

En ce qui concerne l'accessibilité physique cfr. *Mise en œuvre de la réglementation relative à l'accès pour personnes handicapées aux bâtiments publics ou accessibles au public* dans le chapitre «Logement».

En outre, à l'initiative de l'Office de la Communauté germanophone pour personnes handicapées, il existe le projet EureCard/EureWelcome, une initiative transfrontalière entre la Communauté Germanophone de Belgique, le Limbourg belge et néerlandais, la province de Liège, la Rhénanie-Westphalie, la Rhénanie-Palatinat et le Grand-Duché du Luxembourg.

L'EureCard est une carte-services légitimant les personnes handicapées domiciliées dans la zone «Eurecard» à profiter au niveau transfrontalier des différentes ressources/facilités et des différents avantages dans les domaines touristique, culturel et sportif. Le résultat en est p.ex. qu'avec cette carte, une personne de Maastricht a accès à des musées, cinémas, piscines et autres offres touristiques, culturelles et sportives participant à ce projet à Aix-La-Chapelle, Liège, Eupen ou Trèves en y ayant droit aux mêmes ressources/facilités et avantages que les personnes handicapées qui y vivent.

L'objectif d'EureWelcome est de promouvoir une meilleure accessibilité grâce à un accueil respectueux, chaleureux et bienveillant envers chaque client, avec ou sans besoins spécifiques ainsi qu'une amélioration volontaire de l'accessibilité physique des lieux.

L'image de marque est davantage centrée sur la qualité de la dimension humaine et reconnue par un label officiel.

1.1.4. En région bruxelloise.

COMMENTAIRE DU COMITE

Le Comité demande des informations sur la mobilité et le transport des personnes handicapées.

En ce qui concerne la mobilité et le transport des personnes handicapées, le Service bruxellois peut intervenir sous certaines conditions dans les frais de déplacement des personnes handicapées pour se rendre au lieu de travail, au lieu où une activité bénévole est réalisée, au lieu de formation ou pour favoriser l'intégration scolaire.

COMMENTAIRE DU COMITE

Le Comité demande des informations sur les subventions proposées aux particuliers handicapés pour les travaux de rénovation, sur le nombre de bénéficiaires et sur les progrès réalisés pour favoriser l'accessibilité du logement ainsi que sur la mise en œuvre de la réglementation relative à l'accès aux bâtiments publics pour les personnes handicapées.

En ce qui concerne les subventions proposées aux particuliers handicapés, le Service bruxellois est intervenu en 2010 dans le cadre de l'aide individuelle pour les aménagements immobiliers suivants :

- Construction ou transformation du logement (12.000 € hors TVA maximum) : 32 cas
- Monte-escaliers (13.639 € hors TVA maximum) : 14 cas
- Rampes d'accès amovibles (884 € hors TVA maximum) : 25 cas.
- Équipement complémentaire (2065 € hors TVA maximum) : 94 cas. Il s'agit par exemple de barres d'appui, de matériel de conversion des signaux sonores en signaux visuels ou vibrants pour les personnes sourdes.
- Lits électriques (1200 € hors TVA maximum) : 52 cas
- Lève-personnes (6329 hors TVA maximum) : 56 cas

En 2010, le Service bruxellois a consacré quelques 600.000 € pour des aménagements immobiliers destinés aux personnes handicapées francophones domiciliées en Région de Bruxelles-Capitale. Ce budget est en constante évolution.

La question de l'accès aux bâtiments publics pour les personnes handicapées n'est pas du ressort du Service bruxellois.

COMMENTAIRE DU COMITE

Le Comité demande des informations sur la mise en œuvre de la réglementation relative à l'accès aux bâtiments publics par les personnes handicapées.

Afin d'assurer aux personnes à mobilité réduite, de bonnes conditions d'accès aux bâtiments, la Direction de l'urbanisme est assistée par un bureau spécialisé (Acces-A et Plain-Pied en 2011) pour procéder à l'expertise des demandes de permis d'urbanisme en matière d'accessibilité des bâtiments et favoriser l'autonomie des moins valides.

L'étude des plans des demandes de permis d'urbanisme et l'expertise se fait au regard des dispositions en vigueur au titre IV du Règlement Régional d'Urbanisme.

Pour l'année 2010, 28% des dossiers soumis à examen portaient sur la création ou la rénovation de logements. Les autres dossiers examinés visaient essentiellement les administrations publiques et établissements d'enseignement (19,5 % chacun).

Statistique des dossiers expertisés :

Année	Nombre de dossiers expertisés	Sans objet	Conforme	Partiellement conforme	Non-conforme
2007	105	3	9	47	45
2008	96	1	6	27	62
2009	102	1	4	42	44
2010	117	3	6	38	70

Le tableau ci-dessus met en évidence que chaque année, la majorité des projets soumis à examen ne tient pas suffisamment compte des dispositions du titre IV du RRU. Les dossiers soumis à examen présentent des lacunes majeures excluant l'accès des PMR aux bâtiments (marche à l'entrée, pas d'ascenseur, pas de toilette adaptée, etc.).

Les chiffres qui émanent des expertises réalisées en matière de conformité des demandes de permis d'urbanisme par rapport au titre IV du RRU laissent apparaître que la majeure partie des dossiers soumis présentent des carences en matière d'accessibilité aux personnes à mobilité réduite.

Suivant les remarques formulées par le conseiller PMR, soit la production de plans modificatifs qui laissent apparaître l'aménagement requis aux fins de répondre aux critères imposés sont sollicités avant la délivrance du permis, soit des conditions visant à respecter le titre IV du RRU sont imposées dans le permis délivré. Il convient toutefois de préciser que, dans certains cas de figures, une dérogation au respect du titre IV du RRU doit être accordée.

Au travers des vérifications des permis délivrés aux personnes de droit public, la Direction de l'Urbanisme constate que, dans la majeure partie des cas, les mesures adéquates ont été mises en place afin de rencontrer les conditions imposées et de répondre aux droits des personnes à mobilité réduite.

Au sein de la Direction du Logement, des subventions sont proposées aux particuliers handicapés pour les travaux de rénovation.

En effet, l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 octobre 2007 relatif à l'octroi de primes à la rénovation de l'habitat prévoit une intervention financière dans les travaux de rénovation de logement, travaux qui visent à apporter un confort qui y fait défaut, en ce compris les travaux qui visent à faire disparaître une situation d'origine qui grève sérieusement le confort du logement.

L'arrêté d'application du 17 décembre 2009 prévoit quant à lui, en plus des interventions généralement admises, une intervention de maximum 7.500 euros pour les travaux d'adaptation d'un logement et l'installation d'équipements spécifiques directement liés à la nature du handicap du demandeur de prime à la rénovation ou des membres de son ménage, concernant les voies d'accès, les aires de rotation intérieure, la largeur des portes, les sanitaires, sur base du cahier des prescriptions techniques pour l'accessibilité et l'adaptation des logements sociaux pour personnes handicapées ou à mobilité réduite.

Récapitulatif des interventions

2008	7.500,00 €
2009	5.250,00 €
2010	13.192,37 €

Article 18 – Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties

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 :

- 1. à appliquer les règlements existants dans un esprit libéral ;*
- 2. 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 ;*
- 3. à assouplir, individuellement ou collectivement, les réglementations régissant l'emploi des travailleurs ou par leurs employeurs ;
et reconnaissent :*
- 4. le droit de sortie de leurs nationaux désireux d'exercer une activité lucrative sur le territoire des autres Parties.*

Paragraphe 1 – Application des régulations existants dans un esprit libéral

1. Evolution depuis le dernier rapport.

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

2. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux

Statistiques des permis de travail. - Octrois (par nationalité)
- Refus (Répartition par nationalité)

(Voir annexes au rapport)

COMMENTAIRE DU COMITE

Le Comité demande une liste à jour des Etats avec qui la Belgique a conclu un accord qui dispense les nationaux d'avoir un permis de travail.

Dans le cadre des accords sur l'EEE et l'AELE à propos de la liberté de circulation des biens et des personnes, les ressortissants de 24 pays européens, la Norvège, l'Islande, le Liechtenstein et la Suisse ont un libre accès au marché de l'emploi en Belgique. En ce qui concerne les deux derniers pays entrés (au 1^{er} janvier 2007), à savoir la Roumanie et la Bulgarie, il existe actuellement une restriction de l'accès avec l'obligation d'avoir un permis de travail sous régime préférentiel (procédure accélérée de délivrance de permis pour des fonctions en pénurie), et ce jusqu'au 1^{er} janvier 2012. La Belgique pourra éventuellement prolonger cette période transitoire de deux ans si elle estime que son marché de l'emploi subirait des perturbations importantes suite à la levée des restrictions.

Pour tous les autres pays, les extras-européens, il n'existe pas de dispense de permis de travail selon la nationalité. Les dispenses s'octroient sur base de certains statuts de travail spécifiques (certains chercheurs, étudiants, personnes en formation, techniciens spécialisés, artistes, journalistes, sportifs, ...) plutôt que sur une nationalité ou pays d'origine. Pour de plus amples informations sur le sujet, l'ensemble des définitions, dispenses et conditions d'octroi sont mentionnées dans l'Arrêté royal portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.

COMMENTAIRE DU COMITE

Le Comité demande que le rapport fournisse des informations sur les modifications apportées par la loi du 15 septembre 2006, susceptibles d'être pertinentes au regard de l'article 18 de la Charte révisée.

La loi du 15 septembre 2006⁴⁰ prévoit la transposition de trois directives.

Premièrement, la transposition de la directive 2003/86 relative au regroupement familial⁴¹ entraîne notamment une extension du champ d'application. Outre les conjoints, les partenaires (légalement) enregistrés peuvent désormais aussi demander un regroupement familial. La pratique auparavant réglée dans une circulaire acquiert à présent un ancrage légal⁴². Dans le même sens, la possibilité d'emploi a également été étendue aux partenaires enregistrés en donnant une interprétation large à la notion de « conjoint »⁴³.

Parallèlement, pour respecter la directive 2004/83⁴⁴, le nouveau statut de séjour de la protection subsidiaire et l'autorisation de séjour pour un étranger gravement malade ont tous deux été introduits dans la loi⁴⁵. La possibilité d'emploi pour les bénéficiaires de la protection subsidiaire a été concrétisée par une modification de l'arrêté royal du 9 juin 1999. En revanche, pour les étrangers gravement malades, un article existant de l'AR suffisait déjà comme base légale. ⁴⁶

La troisième directive, c'est-à-dire la directive 2004/81⁴⁷, a trait aux mécanismes de protection à l'égard des victimes de traite des êtres humains. Cette directive a été basée sur la circulaire belge du 1er juillet 1994 concernant la délivrance de titres de séjour et des autorisations d'occupation (permis de travail) à des étrangers(ères), victimes de la traite des êtres humains (M.B. du 7 juillet 1994) ainsi que sur les directives adaptées, le 17 avril 2003, à l'Office des étrangers, aux parquets, aux services de police, aux services de l'inspection des lois sociales et de l'inspection sociale relatives à l'assistance aux victimes de la traite des êtres humains (M.B. 21 février 1997), modifiées par les directives du 17 avril 2003 (M.B. du 27 mai 2003). Cette transposition ne fait donc que créer un cadre légal pour une pratique existant déjà, grâce à laquelle les victimes de traite des êtres humains qui coopèrent avec la justice sont autorisées à travailler en tant que salariés avec un permis de travail C.⁴⁸

Conclusion : La loi du 15 septembre 2006 permet à plus de catégories d'étrangers d'invoquer un droit de séjour légal. De ce fait, davantage d'étrangers bénéficient d'une possibilité d'emploi (en tant que travailleurs salariés).

⁴⁰ 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, *MB*, 6.10.2006, ci-après : la loi du 15 septembre 2006.

⁴¹ Directive 2003/86/CE du Conseil du 22 septembre 2003 relative au droit au regroupement familial, *JO L*, 251 du 3.10.2003.

⁴² Circulaire relative à l'octroi d'une autorisation de séjour sur la base de la cohabitation dans le cadre d'une relation durable, *MB*, 14.11.1997 ; art. 6 de la loi du 15 septembre 2006.

⁴³ Art. 2 AR 13 mars 2001, *MB*, 29.03.2011.

⁴⁴ Directive 2004/83/CE du Conseil du 29 avril 2004 concernant les normes minimales relatives aux conditions que doivent remplir les ressortissants des 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 personnes qui, pour d'autres raisons, ont besoin d'une protection internationale, et relatives au contenu de ces statuts, *JO L* 304 du 30.9.2004.

⁴⁵ Art. 24 de la loi du 15 septembre 2006, art. 5 de la loi du 15 septembre 2006.

⁴⁶ Art. 1 AR du 31 janvier 2007, *MB*, 13.02.2007, art. 17, alinéa 1, 3° inséré par l'art. 7 AR 6 février 2003, *MB*, 27.02.2003 remplacé par l'art. 4 AR 13 mars 2011, *MB* 29.03.2011.

⁴⁷ Directive 2004/81/CE du Conseil du 29 avril 2004 relative au titre de séjour délivré aux ressortissants de pays tiers qui sont victimes de la traite des êtres humains ou ont fait l'objet d'une aide à l'immigration clandestine et qui coopèrent avec les autorités compétentes, *JO L* 261 du 6.8.2004.

⁴⁸ Inséré par art. 5 AR 06 février 2003, *MB*, 27.02.2003, remplacé par l'art. 4 AR 13 mars 2011, *MB*, 29.03.2011, art. 64 de la loi du 15 septembre 2006.

Paragraphe 2 – Simplification des formalités et réduction des droits et taxes

1. Evolution depuis le dernier rapport.

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

2. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux

COMMENTAIRE DU COMITE

Le Comité demande :

- des statistiques concernant les délais pour obtenir un permis de travail B.
- si les ressortissants des Etats Parties avec lesquels la Belgique n’a pas conclu un accord en matière d’occupation des travailleurs (à savoir l’Albanie, l’Arménie, l’Azerbaïdjan, la Géorgie, la Moldova et l’Ukraine) sont exclus du marché de l’emploi belge ?
- s’il est prévu d’assouplir la réglementation pour obtenir une carte professionnelle ; plus spécifiquement la condition que l’obtention d’une carte professionnelle est soumise à l’existence d’un intérêt économique pour le pays ? Quelle est l’autorité responsable pour décider de l’existence d’un intérêt économique dans le pays préalable à la délivrance d’un permis de travail.
- si un recours peut être formé contre le licenciement exercé à l’encontre d’un travailleur étranger et si, dans l’attente d’une telle décision de justice, une prolongation du titre de séjour est prévue à titre exceptionnel ? Est-ce qu’il est prévu d’assouplir la réglementation qui prévoit que le titre de séjour octroyé à un travailleur étranger sur la base d’un permis B ne peut être prorogée au-delà de sa durée initiale pour permettre à ce dernier de chercher un nouvel emploi ?

Les temps pour délivrer un permis sont assez variables d’une région/Communauté à l’autre. En moyenne il faut compter ; 5 jours lorsqu’il s’agit d’un métier présent sur la liste des métiers en pénurie ; entre 1 semaine à 2 semaines pour tous les autres permis de travail B sauf le permis pour « jeune au pair » qui prend généralement entre 1 à 2 mois de procédure. Il faut souligner ici que ce sont des temps moyens appliqués lorsque la demande est totalement en règle, tout défaut rallongeant bien entendu le délai d’octroi.

Accès au marché national de l’emploi

Non, les ressortissants de ces pays ne sont pas exclus de l’accès au marché de l’emploi en Belgique.

Activité indépendante

A ce jour, il n’est pas prévu de modifications des conditions établissant un intérêt économique pour le pays.

Exercice de l’emploi et conséquences de la perte d’emploi

Il n’existe pas de prolongation du titre de séjour en cas de recours contre un licenciement. En revanche, un contrat de travail type (celui du Ministère de la région de Bruxelles capitale est disponible en annexe) doit être conclu en cas de travail sous permis de travail B. Ce contrat de travail contient des clauses particulières en vue de la protection du travailleur contre le licenciement.

Tout d’abord, en cas de chômage involontaire, l’employeur doit lui verser une indemnité égale au montant de l’allocation de chômage jusqu’au moment où le travailleur est en droit de bénéficier de l’assurance chômage. Ensuite, le contrat ne peut pas être résilié avant l’expiration du terme. S’il est mis fin au contrat du fait d’une faute grave de l’employeur ou en cas de rupture injustifiée du contrat par l’employeur, celui-ci doit payer le rapatriement du travailleur et de sa famille.

Paragraphe 3 – Assouplissement de réglementation

1. Evolution depuis le dernier rapport.

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

2. Réponses aux questions du Comité des Droits sociaux

COMMENTAIRE DU COMITE

Si un recours peut être formé contre le licenciement exercé à l’encontre d’un travailleur étranger et si, dans l’attente d’une telle décision de justice, une prolongation du titre de séjour est prévue à titre exceptionnel ?

Est-ce qu’il est prévu d’assouplir la réglementation qui prévoit que le titre de séjour octroyé à un travailleur étranger sur la base d’un permis B ne peut être prorogé au-delà de sa durée initiale pour permettre à ce dernier de chercher un nouvel emploi ?

Office des étrangers :

La durée de validité d’une autorisation de séjour à durée limitée est fixée par le ministre ou son délégué, conformément à l’article 13 de la loi du 15 décembre 1980. Dans ce cadre, il est délivré aux travailleurs migrants titulaires d’un permis de travail B un titre de séjour correspondant à la durée de validité de ce permis de travail B, plus un mois. Cette règle s’applique à tous les travailleurs migrants, quelle que soit la région dans laquelle ils séjournent ou travaillent.

La compétence discrétionnaire du ministre en la matière autorise, face à certaines situations exceptionnelles, par exemple dans le cas d’un licenciement collectif, de prolonger la durée du titre de séjour pour permettre à l’intéressé de trouver un nouvel emploi.

Aucune initiative n’a jusqu’à présent été prise afin de modifier l’article 13 de la loi du 15 décembre 1980 et les pratiques qui en découlent.

Un travailleur étranger peut, comme tout autre travailleur (belge) tenter un recours contre son licenciement devant le tribunal du travail. Même si le titre de séjour de l’intéressé est entre-temps arrivé à expiration, le travailleur conserve les droits sociaux associés à son occupation légale.

Paragraphe 4 – Droit de sortie des nationaux

1. Evolution depuis le dernier rapport.

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

2. Réponses aux questions du Comité des Droits sociaux

COMMENTAIRE DU COMITE

Le Comité demande une liste complète des situations concrètes dans lesquelles les citoyens belges ne peuvent quitter le pays, en indiquant leur base légale.

Nous n’avons trouvé qu’un arrêté royal qui ne produit ses effets qu’en Belgique , à savoir l’arrêté royal n°22 du 24 octobre 1934, relatif à l’interdiction judiciaire faite à certains condamnés et aux faillis d’exercer certaines fonctions, professions ou activités, notamment les fonctions d’administrateurs et de gérants, lorsqu’ils ont été condamnés, ou lorsqu’une faillite a été prononcée à leur encontre. Il n’existe, par conséquent, à notre connaissance, pas de dispositions légales qui interdisent à certaines catégories de personnes d’exercer une activité lucrative hors des frontières du pays.

Article 20 – Droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée 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 professionnelles, recyclage, réadaptation professionnelle;*
- c) conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération;*
- d) déroulement de la carrière, y compris la promotion. »*

1. Evolution depuis le dernier rapport.

1.1. Au niveau fédéral

A. Cadre juridique général

Etat fédéral

La Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 et la Directive 2006/54/CE du Parlement Européen et du Conseil du 5 juillet 2006 ont été transposées dans la législation belge par :

- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, qui a pour objectif de créer un cadre général pour lutter contre la discrimination sur base du sexe (article 3). Cette loi relève des compétences de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Les dispositions de la loi en son article 5, §2, alinéa 2° précisent que la loi s'applique aux :

« 2° dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et **la rémunération**, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- les régimes contenus dans des contrats de travail, les conventions d'indépendants, les régimes statutaires de droit administratif, les contrats du stage et d'apprentissage, les conventions collectives de travail, les régimes collectifs pour les indépendants, les règlements de travail, ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur et les décisions unilatérales imposées à un indépendant;
- **l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération;**
- **l'octroi et la fixation de tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient payés, même de façon indirecte, par l'employeur au travailleur ou par le commettant à l'indépendant du chef de son emploi, que ceci se fasse conformément à une convention, conformément à des dispositions légales, ou volontairement;**
- la durée du travail et les horaires de travail;
- les régimes relatifs aux jours fériés et au repos dominical;
- les régimes relatifs au travail de nuit;
- les régimes relatifs au travail de travailleurs jeunes;
- les régimes relatifs aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans le secteur public;
- la promotion de l'amélioration du travail et du salaire des travailleurs;
- **la classification des professions et des fonctions;**
- le congé-éducation payé et le congé de formation;
- les régimes en matière de crédit-temps;
- les régimes en matière de vacances annuelles et de pécule de vacances;
- les régimes concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail; »

Entités fédérées

Au niveau des entités fédérées, les directives ont été transposées par :

- Le Décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination, entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle ;
- Le Décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination s'applique, à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en tant qu'il contient des dispositions destinées à garantir l'égalité de traitement dans ces diverses compétences: les relations d'emploi, l'enseignement, la politique de santé, les avantages sociaux, l'affiliation à et l'engagement dans toute organisation professionnelle de droit privé subventionnée par la Communauté française, l'accès aux biens et aux services qui sont à la disposition du public, ainsi que leur fourniture ;
- Le Décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement, en ce qui concerne les compétences de la Communauté et de la Région flamandes ;
- Le Décret du 22 mars 2007 de la Région de Bruxelles-Capitale relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle. Le présent décret est applicable à toute personne qui s'occupe, à quelque niveau que ce soit, de l'orientation, de la formation, de l'apprentissage, du perfectionnement et du recyclage professionnels, ainsi qu'à tous ceux qui diffusent, en ces domaines, de l'information ou de la publicité, au sein des organismes suivants : l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle, les centres de formation professionnelle agréés par l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle, les organismes d'insertion socioprofessionnelle, les centres de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises.

Dans le souci de simplifier les démarches administratives du citoyen (traitement des plaintes, réponse aux demandes d'information, renvoi vers les instances compétentes), l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et les entités fédérées ont formalisé leur collaboration.

Deux protocoles de collaboration ont été signés : le premier avec la Communauté française, en date du 15 décembre 2008 et le second, avec la Région wallonne, le 23 janvier 2009.

Ces protocoles permettent d'orienter adéquatement les citoyens vers les services compétents et confient à l'Institut la mission de traiter des dossiers de discrimination qui relèvent des domaines de compétences de la Communauté française et de la Région wallonne.

B. Instruments mettant en œuvre le cadre juridique

Convention collective de travail 25ter

Dans la poursuite du respect de cette loi, la Convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins a été modifiée par les partenaires sociaux en septembre 2008 et a donné lieu à la **Convention collective de travail 25ter**.

Grâce à cette modification, l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins est assurée dans tous les éléments et conditions de rémunération, y compris les systèmes d'évaluation des fonctions. Ceux-ci doivent assurer l'égalité de traitement dans le choix des critères, dans leur pondération et dans le système de

transposition des valeurs d'évaluation en composantes de la rémunération. Cette convention oblige les secteurs et entreprises à apporter les corrections nécessaires afin d'accéder à une neutralité de genre dans leurs systèmes d'évaluation des fonctions et leurs classifications salariales.

Cette modification s'inscrit dans la continuité de l'engagement des syndicats, pris lors de la signature de la **Charte Gender Mainstreaming** en septembre 2004. Celle-ci permis de renforcer la politique de genre dans le mouvement syndical belge, ainsi que de l'actualiser, en tenant compte des différentes conceptions concernant la place des femmes et des hommes dans le débat social.

Rapport annuel sur l'écart salarial

Depuis 2007, un rapport annuel sur l'écart salarial est mis à disposition du public par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Ce rapport calcule les différences de salaires entre les femmes et les hommes sur base de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires, complétée par des données issues de l'ONSS. Les calculs ont été faits d'après les indicateurs européens officiels et permettent d'avoir une meilleure connaissance de la réalité de l'écart salarial. Ce rapport annuel peut être considéré comme un instrument de comparaison de la situation des hommes et des femmes sur le marché du travail. Ce rapport comprend une série de données chiffrées sur l'écart moyen tenant compte de différents paramètres comme l'âge, le temps de travail, le diplôme, le secteur, etc. Il calcule par ailleurs la part expliquée et inexpliquée de l'écart salarial selon la technique Oaxaca permettant une analyse plus fine des données.

Checklist « Non sexisme dans l'évaluation et la classification de fonctions »

En 2007, L'Institut a participé, en collaboration avec un groupe composé d'experts des partenaires sociaux, à l'élaboration d'une check-list. La *Check-list Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions* peut être utilisée pour détecter les discriminations fondées sur le sexe dans les classifications de fonctions. Cet instrument d'évaluation comprend deux parties : une check-list et un texte d'accompagnement. Le texte permet de mieux comprendre les facteurs qui président à une classification des fonctions neutre en termes de genre. Le mode d'emploi constitue à la fois un instrument d'évaluation et une recommandation pour l'élaboration de systèmes d'appréciation. Cet instrument a été édité en version papier et largement diffusé en 2010.

1.2. Au niveau des régions

1.2.1. Communauté flamande

Outre une politique anti-discrimination interdisant toute discrimination basée sur le sexe, notamment en matière de travail, profession, formation professionnelle, organisation du travail, opportunités de promotion et conditions de travail, prévue dans le décret portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement du 8 juillet 2010, la Flandre met également en œuvre une politique proactive d'égalité des chances. D'une part, Gelijke Kansen in Vlaanderen développe des actions verticales au sein de son propre domaine et, d'autre part, la stratégie flamande de l'égalité des chances coordonne les initiatives au sein des autres domaines de compétence flamands et, ce, par le biais de la méthode de coordination ouverte.

Politique propre :

La stratégie flamande de l'égalité des chances se focalise sur la **sensibilisation des hommes et des femmes à l'écart salarial**. Cet écart est la résultante d'une série de facteurs en interaction, tels que le choix des études, la durée et la continuité de la présence sur le marché de l'emploi (durée de la carrière, interruptions, travail à temps plein ou à temps partiel), le secteur et les conditions de travail, la situation familiale et la répartition des rôles entre conjoints. Après une analyse de fond, la stratégie flamande en matière d'égalité des chances entend cartographier les solutions possibles pour réduire et combler cet écart salarial. (Plan d'action écart salarial)

Depuis 2006, Gelijke Kansen in Vlaanderen oeuvre à cette thématique au moyen de différentes méthodes. Des études ont été menées, notamment sur les schémas de carrières des hommes et des femmes (2006), sur la

carrière des femmes dans le secteur financier (2008), et sur la carrière des parents isolés (2008). En 2007, Gelijke Kansen in Vlaanderen a lancé une campagne plurimédiaïque avec le soutien du Fonds social européen « MV United » en vue de stimuler le débat sur l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le cadre de la combinaison entre vie professionnelle et vie privée. Cette campagne comprenait notamment 2 programmes tv, 2 magazines, une plate-forme internet et différents autres projets.

En 2006, 2007 et 2008, la stratégie flamande en matière d'égalité des chances a donné lieu à un « rapport flamand sur le genre » qui s'est focalisé sur la problématique de l'écart salarial et l'écart de carrière ainsi que sur différentes thématiques connexes. Ces rapports sur le genre comportaient un essai, un volet chiffré et étayé de données statistiques ainsi qu'un volet politique sous la forme d'un moniteur. En 2006, l'accent a été mis sur l'écart salarial et de carrière, en 2007, sur l'enseignement et en 2008, sur la combinaison entre vie professionnelle et vie privée.

Depuis 2010, la politique flamande de l'égalité des chances développe à nouveau des initiatives de sensibilisation et d'information dans le cadre du Plan d'action écart salarial, telles qu'une brochure expliquant très concrètement les conséquences possibles des choix de carrière, comme le travail à temps partiel ou l'interruption de carrière, une brochure visant à encourager les pères à faire usage des possibilités de congé de paternité, une brochure à l'attention des employeurs, afin de les sensibiliser à la nécessité d'emplois permettant à l'ensemble de leurs travailleurs – hommes et femmes – de trouver un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée ou encore des projets de clauses notariales afin de prévoir, de manière formalisée, des compensations pour les interruptions de carrière (notamment en droit des régimes matrimoniaux).

Méthode de coordination ouverte (MCO):

Par le biais de la MCO, la stratégie flamande en matière d'égalité des chances coordonne une série d'initiatives visant à intégrer une perspective d'égalité des chances dans les autres domaines de la politique flamande. Le Gouvernement flamand détermine conjointement un cadre d'objectifs au sein duquel chaque Ministre est compétent pour la réalisation des engagements pris. Ces objectifs se traduisent par des plans d'actions, d'une durée de deux ans. Les Ministres de l'Emploi, de l'Enseignement et de l'Economie, et des Sciences et de l'Innovation se sont ainsi engagés à collaborer à la réalisation du Plan de lutte contre l'écart salarial, dans le cadre duquel ils développeront des actions et programmes spécifiques dans leurs domaines de compétence respectifs.

1.2.2. Région Wallonne

Évolution de la réglementation

Dans le cadre de la transposition des directives européenne, la Région wallonne s'est dotée le 6 novembre 2008 d'un décret relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations, modifié par Le Décret du 19 mars 2009. Ce dernier étend le champ d'application et crée un cadre général pour lutter contre les discriminations, applicable à toutes les compétences régionales. Par cette législations, la Région wallonne s'inscrit dans un cadre cohérent avec l'ensemble des lois et décrets dépendant des autres entités, tant sur le plan des critères visés que des procédures et des mécanismes de protection.

Évolution de l'application en 2007-2010

Dans le but de structurer de manière cohérente et accessible au citoyen une assistance efficace dans les situations de discrimination, la Région wallonne a signé un protocole d'accord avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes pour ce qui concerne l'enregistrement et le traitement des plaintes relatives au critère « genre » et avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme pour ce qui concerne les autres critères de discrimination.

Ces protocoles mandatent également ces deux organismes pour entreprendre au sein de l'ensemble des pouvoirs locaux wallons ainsi que des organismes agréés, une information et un appui logistique visant à

implémenter les préceptes de cette nouvelle législation dans l'ensemble des services aux citoyens, en ce compris la formation professionnelle et les aides de mise à l'emploi.

Dans le cadre de la promotion de l'égalité des femmes et des hommes en matière d'emploi, la Région wallonne encourage et soutient financièrement des projets locaux, tant privés que publics, notamment ceux visant l'accès des femmes à des métiers traditionnellement masculins, le retour sur le marché du travail des femmes dites « rentrantes », les programmes de « micro-crédits » destinés aux femmes désirant entreprendre, les programmes de co-voiturage améliorant la mobilité ainsi que le renforcement de l'accueil de la petite enfance.

1. Formation des femmes

En matière de formation, le Gouvernement wallon a œuvré à la promotion d'actions de lutte contre les discriminations dans le secteur de la formation, en lien avec la formation et le marché de l'emploi, notamment des actions de formation pour les femmes demandeuses d'emploi (chômeuses ou travailleuses) et en particulier les femmes immigrées. De manière générale, cet objectif recouvre l'ambition du Gouvernement wallon de lutter contre les stéréotypes de genre en matière d'orientation professionnelle.

Des formations, dont le degré de qualification peut être variable, sont axées sur des contenus pour lesquels il apparaît que les femmes sont sous-représentées (nouvelles technologies, gestion d'entreprise...) et pour lesquels des mises à niveau peuvent être nécessaires en termes de compétences transversales. Le public-cible concerne les femmes demandeuses d'emploi (chômeuses ou travailleuses) et en particulier les femmes immigrées. La Région wallonne a travaillé avec les partenaires suivants : Interface 3 Namur ASBL, Centre d'Orientation et de Formation ASBL, FUNOC, Fédération des Maisons de Jeunes et Les Fleurs du Bien dans le cadre du Fonds d'impulsion à la politique d'immigration (FIPI).

À l'œuvre également dans la promotion de l'accès des femmes handicapées à la formation et à l'emploi, le Gouvernement wallon appuie le plan d'entreprise mis en œuvre par l'AWIPH dans le cadre du contrat de gestion la liant au Gouvernement pour la période 2007-2012. En partenariat avec les treize centres de formation professionnelle agréés par l'AWIPH, l'asbl Flora et l'asbl Collectif des femmes, un ensemble d'objectifs sont partagés : augmenter le nombre de femmes en formation au sein des centres de formation professionnelle agréés et subventionnés par l'AWIPH, soit une augmentation de 15 % au terme du contrat de gestion ; assurer le maintien en formation des femmes handicapées ; identifier les causes d'abandon de formation et les besoins des femmes handicapées en formation ; activer le réseau des acteurs concernés par la thématique ; travailler les préjugés liés aux métiers ; etc.

Par ailleurs, la Wallonie fait honneur à son engagement en faveur de l'entrepreneuriat féminin jusqu'aux latitudes sud avec un projet d'appui au renforcement de l'entrepreneuriat féminin au Sénégal. Un accord de coopération entre la République du Sénégal, la Communauté française de Belgique et la Région wallonne vise à mettre en place des structures d'encadrement et d'accompagnement des femmes chefs d'entreprises sénégalaises, ainsi qu'à perfectionner les compétences des formateurs et conseillers en création et gestion d'entreprises.

2. Femme et économie

Le domaine « *femme et économie* » constitue un axe de travail privilégié pour le Gouvernement wallon.

- Emploi féminin et lutte contre les stéréotypes de genre

Dans son contrat d'Avenir pour les Wallonnes et les Wallons, le Gouvernement déclare son souhait d'« améliorer une politique de recherche et d'innovation intégrée, en orientant en particulier les femmes vers des filières ou des formations donnant accès à des métiers offrant de réelles opportunités d'emploi et en luttant contre l'orientation scolaire et professionnelle sexuée ». Dans ce contexte, la mixité dans les métiers dits en pénurie constitue un axe de travail du Plan Marshal qui engage aussi à « aborder l'existence de stéréotypes sexués dans l'orientation scolaire et en formation professionnelle ».

À cet égard, le FOREM⁴⁹ apparaît être l'interlocuteur privilégié de la Région wallonne dans la mise en œuvre de ces objectifs. Par ailleurs, les Coordinations provinciales Égalité des Chances et les Comités Subrégionaux de l'Emploi et de la Formation, soutenus tous deux par la Région wallonne, contribuent également à la concrétisation de ces objectifs.

▪ Convention cadre entre la Région wallonne, le Forem et les CPAS

Il s'agit d'une convention cadre entre la Région wallonne, le FOREM et les CPAS visant la formation et l'insertion socioprofessionnelle des bénéficiaires des CPAS inscrits comme demandeurs d'emploi. La finalité de cette convention est l'insertion des bénéficiaires du Revenu d'intégration sociale (RIS) - et notamment des demandeuses d'emploi peu qualifiées et des chefs de famille monoparentale - dans des emplois durables et de qualité. Cette convention repose sur le principe du partenariat, de la complémentarité et de la mutualisation d'expertises et de moyens. Les collaborations portent sur : l'information et le conseil, les actions d'insertion socioprofessionnelle (y compris la formation professionnelle) et d'activation des mesures de mise à l'emploi ainsi que l'accompagnement vers et dans l'emploi.

Une partie des actions cible prioritairement les demandeuses d'emploi peu qualifiées pour lesquelles l'offre de formation et d'aide à l'insertion est relativement marginale. Par ailleurs, les actions relevant de la Convention CPAS-FOREM sont des projets globaux d'insertion socioprofessionnelle qui tiennent compte de dimensions telles la conciliation vie privée – vie professionnelle, la problématique de la mobilité des «chercheuses d'emploi» (via des formations au permis de conduire) et celle de la garde des enfants.

Dans le cadre du Plan stratégique transversal 3 « Inclusion sociale » du Plan Marshall, le Ministre wallon de l'emploi a accordé 27 postes subventionnés (en équivalents temps plein) supplémentaires pour renforcer les services d'insertion des CPAS et promouvoir la mise au travail dans le cadre de l'article 60 § 7 de la Loi des CPAS. Une augmentation de leurs moyens d'action a été octroyée aux Maisons régionales de l'emploi pour augmenter leur capacité d'accompagnement en « jobcoaching » des plus éloignés de l'emploi – personnes bénéficiant du revenu d'insertion sociale (RIS), personnes d'origine étrangère et chefs de famille monoparentale.

▪ Projets conventionnés par le Forem en 2009 dans le cadre de l'appel à projets 4bis et 5 (phase 1) « insertion/formation »

Afin de soutenir les politiques publiques d'accompagnement et d'accès à la qualification et à l'emploi, le Forem fait appel à l'expertise de ses partenaires pour mener un ensemble d'actions, notamment à travers l'appel à projet lancé annuellement. Parmi les projets, un certain nombre répondaient aux déclarations précitées.

- Projets AP 4bis : Vie féminine, « En route pour l'emploi » ; CEPAGE, « Fées – Femmes étayées emploi suivi ».

- Projets AP 5 : L'AGENCE DE FORMATION ET DE PRESTATIONS PROFESSIONNELLES, « Formation aux techniques modernes de nettoyage et de repassage » ; AGIR ENSEMBLE, « Formation d'aide ménagère qualifiée », « Construire : mon avenir au féminin » ; CENTRE EUROPÉEN DU TRAVAIL-THUIN, « recherche active d'emploi », en passerelle avec le projet « Visa pour l'emploi » de Vie Féminine ; CEPAGE VERVIÉTOIS, « Femmes actions mobilisation » ; CIFOP, « Le jobcoaching. Se mettre en projet et trouver un travail » ; CENTRE D'ORIENTATION ET DE FORMATION, « Viens, vas et agis » ; CREDAL, « Affaires de femmes, femmes d'affaires » ; ÉCOLE DES FEMMES PRÉVOYANTES SOCIALISTES, « Insertion sociale, remise à niveau français mathématiques et stage d'immersion en entreprise pour la formation qualifiante d'aide familial(e) et d'aide soignant(e) » ; ECOMONS, « Entreprise au féminin » ; ENTRAIDE ET SOLIDARITÉ EN ENTRE-SAMBRE-ET-MEUSE, « Préqualification et formation d'aide-ménagère aux titres services » ; ESPACE FORMATION, « Découverte du métier d'aide ménagère » ; FORMATION PME, « Retour à l'Emploi au féminin pour les femmes de plus de 40 ans » ; IEPSCF, « Aide-ménagère » ; SOS DÉPANNAGE, « Job circuit – Aide-ménagère » ; VIE FÉMININE, « En route pour l'emploi ».

⁴⁹ À noter que le Forem produit plusieurs statistiques « genrées » en matière d'emploi et de formation

- Femmes dans la construction : le coaching sectoriel

Les déclarations précédentes indiquaient la volonté du Gouvernement d'œuvrer pour l'emploi féminin, notamment par la formation aux métiers en pénurie, au sein desquels peuvent exister des stéréotypes de genre sur lesquels il convient d'influer afin de parfaire l'égalité femme-homme et la mixité des métiers. Le projet « *Femmes dans la construction* » s'inscrit pleinement dans cette optique.

L'action « Femmes et construction » vise l'insertion professionnelle des femmes dans les métiers techniques de la construction. Historiquement, elle s'articule sur le projet « Diversité construction », introduit dans le programme Equal. Ce projet plus vaste avait pour objectif d'intégrer dans le secteur des femmes, des personnes étrangères et d'origine étrangère, des personnes porteuses d'un handicap léger et des jeunes en rupture d'orientation scolaire.

En 2009, la Région wallonne, la Confédération Wallonne de la Construction, le Fonds de Formation de la Construction, le FOREM, l'IFAPME, l'AWIPH et le CIFFUL poursuivent la mise en œuvre des actions décidées en 2007 en matière d'insertion des femmes, des personnes étrangères et d'origine étrangère et des personnes à mobilité réduite et à handicap léger dans les métiers techniques de la construction.

- Dispositif des Missions régionales pour l'Emploi (MIRE)

Les Mire, au nombre de onze réparties sur l'ensemble du territoire de la région wallonne, sont des associations sans but lucratif ayant pour vocation principale de mettre en œuvre des actions d'insertion et d'accompagnement à destination d'un public-cible fragilisé en vue de les insérer dans un emploi durable et de qualité et ce, en s'inscrivant dans le Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle.

Les actions d'insertion consistent, notamment, en l'organisation de mesures d'accompagnement et, le cas échéant, de séquences d'ajustement et de formation dispensées prioritairement par des opérateurs de formations visant la mise en adéquation des profils de compétences des bénéficiaires aux offres d'emploi.

- Le dispositif des entreprises d'insertion

Les entreprises d'insertion ont pour mission de développer et soutenir le secteur de l'économie sociale en vue de favoriser l'accès à l'emploi et à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi peu qualifiés et inscrits au Forem. L'entreprise d'insertion agréée doit avoir le statut de société à finalité sociale. Elle doit avoir pour finalité l'insertion sociale et professionnelle de personnes peu qualifiées et pour qui l'accès à l'emploi est difficile. L'entreprise doit développer une activité, productrice de biens ou de services, exercée en Région wallonne de langue française.

- Concilier la vie privée et la vie professionnelle

Dans son contrat d'avenir pour les Wallonnes et les Wallons, le Gouvernement souhaite « accompagner les demandeurs d'emploi (en prenant en compte la conciliation vie privée – vie professionnelle et en s'inquiétant de l'accueil de l'enfant) ». Un vœu repris par le Plan Marshal 2.vert dont l'axe 6 « Conjuguer emploi et bien-être social » propose de « générer des activités économiques par le renforcement des services de proximité, tels que «l'accueil de l'enfance» et «l'aide aux personnes» dans la mesure où il permet d'aider à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée en levant un des obstacles à l'investissement dans la carrière professionnelle, en particulier pour les femmes. »

Enfin, le plan stratégique transversal « Création d'activités et d'emplois (PST1) » spécifie l'objectif du Gouvernement :

« Dans le cadre d'un partenariat avec le CESRW, le Gouvernement wallon entend soutenir, via une politique de l'emploi⁵⁰ et des subsides aux infrastructures communales, aux ASBL et à celles situées dans les zonings, la programmation de l'ONE en matière de création de places d'accueil de l'enfant. Il soutient également le plan SEMA, axé sur un partenariat entre l'ONE, les entreprises et la Région wallonne, destiné à solvabiliser l'accueil de l'enfant et à offrir davantage de places d'accueil de qualité aux enfants des travailleurs tout en renforçant l'image sociale des entreprises participantes ».

Maisons d'enfants du FOREM

Depuis 1996, les Maisons d'Enfants du FOREM accueillent les enfants de 0 à 3 ans en situation d'urgence et de dépannage et dont les parents demandeurs d'emploi (essentiellement des familles monoparentales) sont en formation professionnelle ou en processus de réinsertion professionnelle. Ces Maisons, agréées par l'ONE, se situent à Charleroi, Couvin et Liège.

Cette action pallie l'incapacité actuelle de structures dites « plus traditionnelles » d'intégrer pour une période déterminée et dans des délais assez courts des enfants. Ce projet, qui allie flexibilité et proximité, permet une offre complémentaire et souple aux demandeurs d'emploi et surtout aux demandeuses d'emploi. L'objectif est de faire face au problème de l'offre de places d'accueil de la petite enfance et de lutter contre les « freins » à la mise à l'emploi. En effet, pour la plupart des demandeurs et des demandeuses d'emploi, l'accueil de leur(s) enfant(s) peut constituer un frein à leurs démarches d'insertion professionnelle dont notamment l'inscription en formation. Ce constat est encore plus vrai lorsque ces demandeurs ou demandeuses d'emploi doivent déposer exceptionnellement leur(s) enfant(s) pour une très courte durée (accueil d'urgence dans le cadre de la participation à un module de recherche d'emploi, d'une présentation auprès d'un employeur, d'un intérim).

Le FOREM a déjà établi des partenariats avec des opérateurs externes de manière à augmenter la prise en charge d'enfants de demandeurs d'emploi et plus particulièrement de demandeuses d'emploi rencontrant des freins en matière d'insertion socioprofessionnelle. Ainsi, depuis 1998, une convention de partenariat est établie avec l'ASBL « *Les P'tits Câlins* » afin d'organiser l'accueil d'urgence et extrascolaire dans le ressort de la Direction régionale du Forem de La Louvière, soit la prise en charge de 5 enfants de 0-3 ans et 1 enfant de 3-12 ans.

- Lutte contre la ségrégation sexuelle sur le marché du travail, stimulation de l'entrepreneuriat féminin

Dans sa déclaration de politique régionale, la lutte contre la ségrégation sexuelle sur le marché du travail en concertation avec les Communautés et la stimulation de l'entrepreneuriat féminin à tout niveau de compétences constitue une priorité pour le Gouvernement wallon. Dans la lignée de cette déclaration, le Plan stratégique transversal « *Création d'activités et d'emplois (PST1)* » entend promouvoir la sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin, notamment par la réalisation d'un portail Internet wallon s'adressant aux femmes désireuses de trouver des informations liées à la création d'entreprise ou de témoigner de leur expérience. Le portail sera développé par l'Agence de stimulation économique. Il pourra être complété par des soutiens financiers spécifiques à l'entrepreneuriat féminin. De manière générale, toutes les mesures de sensibilisation attireront l'attention sur l'intérêt pour les femmes de créer leur entreprise et donneront une image positive et valorisante de la création d'entreprises par les femmes.

Diversité dans la gestion des ressources humaines

« *Diversité dans la gestion des ressources humaines* » est un projet initié par le consortium du CRIPEL (Centre Régional pour l'Intégration des Personnes Étrangères ou d'Origine étrangère de Liège). Ce centre collabore sur ce projet avec le Centre de recherche EGID (ULg) et le FOREM. L'objectif consiste en la valorisation d'une gestion de la diversité des ressources humaines comme facteur d'intégration et de création de valeur au sein de l'entreprise.

⁵⁰ Des moyens sont mobilisés pour permettre la création de 1.950 emplois dans les 2 ans par le biais des dispositifs APE (600) et PTP (1.350) dans ces secteurs de l'accueil de l'enfance et de l'aide aux personnes dépendantes.

Plus spécifiquement, le projet vise :

- L'élaboration d'un outil d'évaluation interne et externe de la gestion de la diversité des ressources humaines au sein d'entreprises et d'organisations qui correspondent à la réalité et aux préoccupations des entreprises et organisations publiques et non-marchandes wallonnes. Cet outil devrait permettre d'identifier les pratiques non-discriminatoires mais aussi proactives que les employeurs privés et publics mettent en œuvre pour gérer et valoriser la diversité culturelle ;
- Prix Diversité et Ressources Humaines en Wallonie 2009 ;
- L'appui des politiques « *Diversité et Ressources humaines* » de la Région wallonne, en cohérence avec la politique fédérale Égalité/Diversité ;
- La sensibilisation des entreprises et des organisations au thème de la gestion de la diversité, en termes d'enjeux économiques et sociétaux.

1.2.3. En région bruxelloise

En ce qui concerne l'égalité hommes-femmes parmi le personnel du Ministère, les femmes représentent 53.95 % des effectifs du Ministère. Un audit des procédures de recrutement et sélection au sein du Ministère a été réalisé par l'Observatoire des Discriminations de Paris en 2007 et plus précisément par le Professeur Amadiou. Les premières données de mesure de la discrimination indiquent que le taux de discrimination est très faible et ne révèle pas de discrimination à l'égard des femmes.

Cependant, une analyse plus approfondie de la position des femmes à l'intérieur du Ministère révèle que les femmes sont nettement minoritaires dans les fonctions dirigeantes. Dès lors, une série d'actions ont été mises en œuvre. Une action de formation « Promouvoir la mixité pour un management partagé » a été proposée en 2008 aux agents exerçant une fonction de management. Suite à cela, une action de sensibilisation à la carrière hiérarchique intitulée « Etre architecte de sa carrière au féminin » a eu lieu en 2010. Outre ces actions ayant pour but d'encourager les femmes à construire leur carrière au sein du ministère, des actions ont également été entreprises afin de faciliter la conciliation de la vie privée et, en particulier, des tâches familiales. Ces actions visent tant les hommes que les femmes.

Ainsi une crèche a ouvert ses portes aux enfants des agents du Ministère de la Région de Bruxelles Capitale et a une capacité d'accueil de 35 enfants (équivalent temps plein dont 80 % sont réservés aux membres du personnel du MRBC).

Depuis 2008 la Direction de la Fonction publique du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale travaille au développement du télétravail au sein du Ministère. Un projet pilote d'intégration du télétravail a été mené cette même année. L'échantillon de travailleurs participant à ce programme a été de manière équilibrée d'hommes et de femmes. L'introduction du télétravail au sein du ministère de la Région de Bruxelles-Capitale doit mener à une meilleure articulation vie privée-vie professionnelle pour les hommes comme pour les femmes.

La direction de la fonction publique travaille également sur des arrêtés réglementaires visant à également à améliorer l'articulation entre vie privée et vie professionnelle comme le fait d'augmenter les possibilités de travail à temps partiel en travaillant à neuf dixièmes. De plus, une brochure d'information sur les mesures de temps de travail (informant des conséquences du travail à temps partiel sur les pensions,...) est en cours de rédaction par la Direction des Ressources humaines. De nombreuses femmes ne travaillent pas à temps pleins afin de pouvoir articuler leur vie familiale et professionnelle, cependant les conséquences financières sur le long terme ou les conséquences en termes de carrière ne sont pas toujours très claires. Cette brochure pourra permettre au personnel d'avoir connaissance des effets des mesures de temps de travail.

2. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux

COMMENTAIRE DU COMITÉ

Données chiffrées sur les taux d'emploi et de chômage ventilés par sexe et les écarts de salaire en pourcentage.

Répartition de la population wallonne en 2009 (d'après l'IWEPS, Égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie. Photocopie statistique, 2010)

	Femmes	Hommes	Pourcentage des femmes
Population wallonne	1.792.274	1.694.056	51,4%
Population active	658.203	807.552	44,9%
Population active ayant un emploi	580.210	721.885	44,6%
Population active au chômage	77.963	85.667	47,7%
taux d'emploi à temps partiel	43%	8%	81,1%

La proportion des femmes parmi les chômeurs a nettement diminué, puisqu'elle est passée de 50,8% en 2006 à 47,7% en 2009. Leur taux d'emploi reste cependant inférieur à celui des hommes et le taux d'emploi à temps partiel des femmes reste nettement supérieur à celui des hommes.

Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs (secteurs NACE C-K) en 2008 (d'après l'IWEPS, Égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie. Photocopie statistique, 2010)

	Femmes	Hommes	Pourcentage des femmes
salaire mensuel brut moyen (à prix constant)	1.602 €	2.090 €	76,65%
salaire mensuel brut moyen (à prix courant)	2.067 €	2.696 €	76,67%

Écart salarial entre hommes et femmes, sur base des salaires mensuels bruts moyens des travailleurs dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs (secteurs NACE C-K), de 2007 à 2008 (d'après l'IWEPS, Égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie. Photocopie statistique, 2010)

	2007	2008
Travailleurs à temps plein	10%	9%
Travailleurs à temps plein et à temps partiel	25%	23%

Article 25 – Droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d’insolvabilité 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 résultent de contrats de travail ou de relations d’emploi soient garanties par une institution de garantie ou par toute autre forme effective de protection.

1. Evolution depuis le dernier rapport

Pas d’évolution.

2. Réponses aux questions des Comité européen des Droits sociaux

COMMENTAIRE DU COMITE

Le Comité demande si les sommes dues pour d’autres absences rémunérées que les congés payés sont garanties par le FFE. Il demande également quelle est la période de protection pour chaque type de créance protégée et si le plafond mentionné ci-dessus subit des ajustements périodiques. Le Comité demande par ailleurs quel est le mode exact de financement du FFE, ainsi qu’une estimation du pourcentage global des créances des travailleurs qui sont honorées par celui-ci et de la durée qui s’écoule en moyenne entre la présentation des créances et le versement des sommes dues aux travailleurs.

L’intervention du Fonds d’indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d’entreprises (ci-après, le Fonds) en garantie des indemnités contractuelles dues au travailleur (c’est-à-dire rémunérations, indemnités, avantages, pécules de vacances des employés et indemnité de congé) est plafonnée selon le mécanisme suivant (Art. 37 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d’entreprises et art. 24 de l’arrêté royal du 23 mars 2007 portant exécution de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d’entreprises) :

- Plafond global :

Le montant global et maximum des paiements effectués par le Fonds est fixé à 25.000 € bruts (montant à partir du 1^{er} janvier 2009) par travailleur et par fermeture d’entreprise.

- Plafonds particuliers :

Il existe trois niveaux :

- rémunérations, indemnités (à l’exception de l’indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail) et avantages dus au moment où le contrat de travail prend fin : 6.750 € bruts;
- pécules de vacances dus aux employés au moment où le contrat de travail prend fin : 4.500 € bruts;

En droit belge, le pécule de vacances des employés doit être directement payé par l’employeur. Celui des ouvriers est liquidé par des caisses de congés payés.

- indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail : montant brut obtenu en opérant la soustraction suivante : 25.000 € moins les montants payés au titre de rémunérations, indemnités, avantages et pécules de vacances dont question ci-avant.

Le Comité demande si les sommes dues pour d'autres absences rémunérées que les congés payés sont garanties par le Fonds. La réponse est affirmative. Les absences du travailleur, dans le cadre desquelles son droit à la rémunération est maintenu (exemple : salaire garanti en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident), peuvent être rangées dans la catégorie « rémunérations, indemnités et avantages » visée plus haut.

Le Comité demande quelle est la période de protection pour chaque type de créance protégée. L'Etat belge rappelle que le Fonds n'intervient en garantie des indemnités contractuelles qu'en cas de carence de l'employeur. Sous réserve du respect des conditions prévues par la réglementation (voy. www.emploi.belgique.be > thèmes « restructuration » > fermeture d'entreprises > les missions du Fonds de fermeture), toute somme protégée peut être garantie par le Fonds tant que le droit du salarié à revendiquer le paiement de cette somme auprès de l'employeur défaillant n'est pas prescrit, conformément aux règles nationales (Art. 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail; art. 162 et s. du Code pénal social; art. 26 de la loi du 17 avril 1878 contenant le titre préliminaire du Code de procédure pénale; art. 2262bis du Code civil; C. Const. n° 127/2011 du 7 juillet 2011).

Le Comité demande si le plafond subit des ajustements périodiques. La réponse est affirmative. Le système actuel, décrit ci-dessus, a été introduit par l'arrêté royal du 3 août 2007 modifiant l'arrêté royal du 23 mars 2007 portant exécution de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises. Entre le 1^{er} avril et le 31 décembre 2007, le plafond global a d'abord été fixé à 23.000 €; il a été porté à 24.000 € pour la période s'étalant entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2008 et atteint 25.000 € depuis le 1^{er} janvier 2009 (Art. 24 de l'arrêté royal du 23 mars 2007, précité).

Le Comité demande quel est le mode exact de financement du Fonds. Ses ressources proviennent 1) principalement de cotisations payées par les employeurs (partie du produit des cotisations patronales versées à l'Office national de sécurité sociale); ce mode de financement représente 90% des ressources du Fonds, 2) du remboursement, par les employeurs défaillants, des sommes avancées en garantie par le Fonds; ce mode de financement représente 9% des ressources du Fonds, 3) d'un financement direct de l'Etat fédéral (préfinancement alternatif); ce mode de financement représente 1% des ressources du Fonds.

Le Comité demande une estimation du pourcentage global des créances des travailleurs qui sont honorées par celui-ci. L'Etat belge précise d'emblée que toute demande d'intervention respectant les conditions posées par la réglementation est traitée par le Fonds. Comme déjà rappelé ci-avant, l'intervention du fonds est plafonnée; les seuils fixés sont socialement acceptables, conformément à l'article 4, § 3, al. 1^{er}, de la directive 2008/94/CE relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur. Lorsque le plafond global est atteint, l'on peut supposer que le travailleur n'a pas obtenu du Fonds le paiement total de sa créance admise au passif de la faillite ou de la liquidation. Dans le cas contraire, il est probable que le salarié a été complètement désintéressé. Ce dernier cas de figure est celui qui se présente le plus fréquemment en pratique, comme en atteste le tableau suivant.

Année	Nombre total des paiements durant l'année	Nombre des paiements dans lesquels le plafond global a été atteint	Pourcentage des paiements dans lesquels le plafond global a été atteint	Nombre des paiements dans lesquels le plafond global n'a pas été atteint	Pourcentage des paiements dans lesquels le plafond global n'a pas été atteint
2007	11.812	36	0,3	11.776	99,7
2008	12.806	710	5,54	12.096	94,46
2009	14.324	1.254	8,75	13.070	91,25
2010	14.852	1.402	9,44	13.450	90,56

Le Comité souhaite être informé sur la durée qui s'écoule en moyenne entre la présentation des créances et le versement des sommes dues aux travailleurs. En Belgique, la présentation des créances s'effectue en principe à la date de la fermeture. Pour les années 2007 à 2009, cette durée moyenne est de 12 mois. Elle est de 11 mois pour l'année 2010.

Le Comité demande comment la protection des créances est assurée pour les ouvriers ressortissants de plusieurs commissions paritaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs issus d'entreprises agréés fournissant des travaux ou services de proximité. Au sein de ces branches d'activités, des conventions collectives de travail prévoient que les missions d'indemnisation prévues par la loi du 26 juin 2002, précitée, et ses arrêtés d'exécution, sont assurées par un fonds de sécurité d'existence propre à chaque secteur. Cette manière de procéder, organisée par l'article 13, al. 2, de la loi du 26 juin 2002, précitée, et l'article 17 de l'arrêté royal du 23 mars 2007, précité, est conforme à l'article 1^{er}, § 2, de la directive 2008/94/CE relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur.