

R A P P O R T N° 83  
-----

Troisième rapport intermédiaire de mise en œuvre de l'accord-cadre européen sur les marchés du travail inclusifs conclu le 25 mars 2010

-----  
  
28 mai 2013

2.612-1

## R A P P O R T N° 83

---

Objet : Troisième rapport intermédiaire de mise en œuvre de l'accord-cadre européen sur les marchés du travail inclusifs conclu le 25 mars 2010

---

Dans le cadre de leur Programme de travail du dialogue social européen en 2006-2008 et sur la base de leur Analyse conjointe du marché de l'emploi, les partenaires sociaux européens ont conclu le 25 mars 2010 un accord-cadre autonome sur des « marchés du travail inclusifs ».

En exécution du point 6 « Mise en œuvre et suivi » de cet Accord-cadre européen, sa mise en œuvre interviendra dans un délai de trois années à compter du 25 mars 2010, date de sa signature. Les organisations membres des organes du dialogue social européen qui ont signé cet accord rendront compte de sa mise en œuvre au Comité du dialogue social. Pendant les trois premières années après la date de la signature de cet accord, le Comité du dialogue social élaborera et adoptera un tableau annuel résumant les progrès de la mise en œuvre de l'accord. Un rapport complet des mesures de mise en œuvre sera rédigé par le Comité du dialogue social et adopté par les partenaires sociaux européens au cours de la quatrième année.

Afin de répondre à ce prescrit, le Conseil national du Travail s'est proposé d'une part, de mettre cet accord-cadre en œuvre au travers des mesures prises, ou envisagées pour l'avenir, par les partenaires sociaux au niveau fédéral interprofessionnel.

Cependant, comme la volonté de parvenir à un marché du travail plus inclusif ne dépend pas uniquement des partenaires sociaux au niveau fédéral interprofessionnel, le Conseil a d'autre part conclu, le 25 mai 2011, la recommandation n° 22, en vue d'impliquer à large échelle les acteurs de la concertation sociale. En effet, tant les secteurs que les organes régionaux de concertation ont des responsabilités à prendre, dans le cadre de leur propre champ de compétences, afin de donner exécution au cadre défini par les partenaires sociaux européens dans le point 5 de l'accord-cadre.

En exécution de cet accord-cadre et sur la base de ladite recommandation, le Conseil s'est engagé à réaliser un troisième et dernier rapport des initiatives prises, ou envisagées pour l'avenir, au niveau des instances de concertation fédérales interprofessionnelles, régionales et des secteurs.

Ledit rapport sera soumis au Comité du dialogue social qui élaborera et adoptera, au mois de juin 2013, un tableau annuel résumant les progrès de la mise en œuvre de l'accord-cadre.

La Commission des marchés du travail inclusifs a été chargée de cette question.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil a approuvé le 28 mai 2013, le rapport suivant.

x            x            x

## **I. INTRODUCTION**

Dans le cadre de leur Programme de travail du dialogue social européen en 2006-2008 et sur la base de leur Analyse conjointe du marché de l'emploi, les partenaires sociaux européens ont conclu le 25 mars 2010 un accord-cadre autonome sur des « marchés du travail inclusifs ».

En exécution du point 6 « Mise en œuvre et suivi » de cet Accord-cadre européen, sa mise en œuvre interviendra dans un délai de trois années à compter du 25 mars 2010, date de sa signature. Les organisations membres des organes du dialogue social européen qui ont signé cet accord rendront compte de sa mise en œuvre au Comité du dialogue social.

Pendant les trois premières années après la date de la signature de cet accord, le Comité du dialogue social élaborera et adoptera un tableau annuel résumant les progrès de la mise en œuvre de l'accord. Un rapport complet des mesures de mise en œuvre sera rédigé par le Comité du dialogue social et adopté par les partenaires sociaux européens au cours de la quatrième année.

Afin de répondre à ce prescrit, le Conseil national du Travail s'est proposé d'une part, de mettre cet accord-cadre en œuvre au travers des initiatives prises, ou envisagées pour l'avenir, par les partenaires sociaux au niveau fédéral interprofessionnel.

Cependant, comme la volonté de parvenir à un marché du travail plus inclusif ne dépend pas uniquement des partenaires sociaux au niveau fédéral interprofessionnel, le Conseil a d'autre part conclu, le 25 mai 2011, la recommandation n° 22, en vue d'impliquer à large échelle les acteurs de la concertation. En effet, tant les secteurs que les organes régionaux de concertation ont des responsabilités à prendre, dans le cadre de leur propre champ de compétences, afin de donner exécution au cadre défini par les partenaires sociaux européens dans le point 5 de l'accord-cadre.

En exécution de cet accord-cadre et sur la base de ladite recommandation, le Conseil s'est engagé à réaliser un troisième et dernier rapport des initiatives prises, ou envisagées pour l'avenir, au niveau des instances de concertation fédérales interprofessionnelles, régionales et des secteurs.

Ledit rapport sera soumis au Comité du dialogue social qui élaborera et adoptera, au mois de juin 2013, un tableau annuel résumant les progrès de la mise en œuvre de l'accord-cadre.

Dans le courant de la quatrième année de mise en œuvre, un tableau complet des progrès de la mise en œuvre de l'accord-cadre accomplis ces trois dernières années sera rédigé par le Comité du dialogue social européen et adopté par les partenaires sociaux européens.

## II. MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD-CADRE EUROPEEN

### A. Considérations générales

Le Conseil relève tout d'abord que le présent rapport est le fruit d'une communication ininterrompue entre les organes de concertation fédéraux interprofessionnels et régionaux et les secteurs. Celui-ci rassemble ainsi de façon non exhaustive les diverses politiques prises ou envisagées par ces niveaux de concertation en vue de favoriser des marchés du travail inclusifs.

Il tient en outre à souligner que ce rapport est le résultat de la mise en œuvre de la recommandation n°22 adressée aux organes de concertation régionaux et aux secteurs. Celle-ci constitue un outil commun des partenaires sociaux belges au niveau fédéral interprofessionnel et revêt une double vocation. Elle doit permettre de garantir, d'une part, une plus grande implication de tous les acteurs dans la mise en œuvre de politiques d'inclusion sur le marché du travail. Elle a d'autre part pour objectif d'assurer une meilleure lisibilité des actions menées à tous les niveaux en faveur d'une inclusion sur les marchés du travail, par le biais des différents rapportages que le Conseil national du Travail s'est engagé à réaliser en la matière.

Le Conseil précise d'une part qu'en exécution de cette recommandation, les organes de concertation régionaux ont été invités à mettre en exergue le rôle qu'elles jouent dans l'élaboration des politiques actuelles et futures en ce domaine.

Il se réjouit à cet égard des rapports détaillés que lui ont transmis les Conseils économiques et sociaux régionaux de Bruxelles capitale, de la Flandre et de la Wallonie, ces réponses constituant un état des lieux des initiatives prises en matière d'inclusion sur les marchés du travail.

Le Conseil indique par ailleurs qu'un appel similaire a été lancé aux secteurs et aux entreprises afin d'alimenter ce troisième exercice de rapportage.

Cependant, concernant la participation de ce second groupe d'acteurs, le Conseil avait relevé, dans son rapport du 23 mai 2012, plusieurs difficultés auxquelles ceux-ci ont pu être confrontés dans leur travail de rapportage. Il soulignait ainsi d'une part que les termes employés dans l'accord-cadre et la recommandation qui en découle n'offraient vraisemblablement pas une clarté suffisante quant aux objectifs visés et aux informations à fournir.

Il observait par ailleurs que les secteurs de taille plus réduite, ne disposaient ni des structures ni des ressources nécessaires pour réaliser une analyse des activités futures ou en cours en matière d'inclusion sur les marchés du travail.

En réponse à ces obstacles, le Conseil a, lors de son appel aux contributions adressées aux secteurs pour la finalisation de ce troisième rapport, proposé une approche plus pragmatique au travers de la réalisation d'un rapportage succinct d'un maximum de deux pages. Celui-ci a également dressé une liste non exhaustive de sujets concrets sur lesquels étaient susceptibles de porter les actions spécifiques des secteurs dans les domaines liés à l'accès, au retour et au maintien à l'emploi.

Par ailleurs, le Conseil a offert aux secteurs qui le souhaitaient, la possibilité de prendre connaissance des initiatives relevées par les secteurs et les Régions dans le cadre du précédent exercice de rapportage en les rendant consultables sur son site internet.

Il relève à cet égard que malgré ces aménagements spécifiques, la conjonction de plusieurs facteurs a placé les acteurs sectoriels dans la difficulté d'apporter de nouveaux éléments aux contributions qu'ils avaient adressées dans le cadre des rapports intermédiaires précédents, lesquelles restent toutefois d'actualité.

Il indique ainsi que l'absence ou le peu de réponse de la part des secteurs peut s'expliquer eu égard à la structure et au calendrier même des négociations sectorielles. Les accords sectoriels sont en effet conclus en Belgique sur la base de cycles bisannuels. Les négociations sectorielles pour les années 2013-2014, qui sont le point de départ de nombre d'impulsions en matière de politiques inclusives sur les marchés du travail, n'ont en effet démarré que très tard vu les circonstances spécifiques liées aux incertitudes réglementaires planant notamment sur les marges de négociation et elles sont actuellement en cours pour la plupart d'entre elles. Le Conseil renvoie dès lors aux contributions adressées par les secteurs dans son rapport intermédiaire de 2012, celles-ci se basant sur ces derniers accords sectoriels dûment enregistrés.

#### B. Mise en œuvre au niveau fédéral interprofessionnel

En application de l'accord-cadre autonome sur les marchés du travail inclusifs conclu par les partenaires sociaux européens le 25 mars 2010 et dans le prolongement de la recommandation n°22 qu'il a adressée aux instances régionales et aux secteurs, le Conseil se propose de dresser un état des lieux de ses activités.

Il rappelle tout d'abord que l'accord-cadre sur les marchés du travail inclusifs vise à couvrir les personnes qui rencontrent des difficultés pour accéder au marché du travail, y revenir ou l'intégrer et celles qui, bien qu'actives sur le marché du travail, risquent de perdre leur emploi en raison de différents facteurs qui peuvent être conjoncturels, professionnels ou individuels.

Cet état des lieux donne un aperçu général des principales réflexions ou des mesures prises en rapport avec l'objectif poursuivi par cet accord-cadre depuis l'adoption de son second rapport intermédiaire de mise en œuvre, datant du 23 mai 2012.

#### 1. L'accès ou le retour sur le marché du travail

Dans le cadre de leurs travaux, les partenaires sociaux ont mené plusieurs actions en faveur de l'accès ou du retour à l'emploi des personnes vulnérables.

Concernant la mise en œuvre des politiques d'intégration spécifiques et efficaces pour favoriser la participation au marché du travail des travailleurs vulnérables, le Conseil national du Travail a formulé à diverses reprises des propositions quant à la mise en place de systèmes de réduction des cotisations sociales et de mesures d'activation en faveur des groupes à risque.

Dans le cadre de la stratégie de relance en matière d'emploi décidée par le gouvernement en juillet 2012, des mesures en faveur de l'emploi des jeunes et d'autres groupes vulnérables ont été intégrées dans la loi contenant le plan pour l'emploi du 27 décembre 2012. Le Conseil s'est ainsi prononcé, dans son avis n° 1.814 du 25 septembre 2012, sur un certain nombre de ces mesures qui visent l'augmentation du bonus à l'emploi social, une réorientation des réductions groupe cible, l'introduction d'une obligation globale pour l'ensemble des employeurs de mettre à disposition chaque année un certain nombre de places de stage d'intégration en entreprise, le dépôt de projets pour les travailleurs à risque et le financement alternatif de l'extension du bonus à l'emploi. Il s'est par ailleurs prononcé sur les textes de mise en œuvre de ces mesures (avis n° 1.815, 1.816, 1.817, 1.818 et 1.819 du 30 octobre 2012).

Par ailleurs, dans cette même optique d'encouragement à l'inclusion sur le marché du travail des groupes vulnérables, le Conseil s'est prononcé, dans le cadre des propositions formulées par les partenaires sociaux en exécution de la déclaration de politique générale du gouvernement du 12 novembre 2012, sur l'octroi d'un bonus à l'emploi social pour les jeunes ayant un bas salaire et les travailleurs victimes de restructuration (avis n° 1.844).

En outre, dans le cadre des politiques en faveur de l'emploi des jeunes, le Conseil a adapté ses instruments conventionnels afin de relever le salaire minimum pour les travailleurs âgés de moins de 21 ans. Les partenaires sociaux établissent par ailleurs régulièrement une évaluation globale de l'application des conventions de premiers emplois, telle que prévue par la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi. Une nouvelle évaluation vient d'être finalisée ce 28 mai 2013 (rapport n° 82).

Le Conseil a également émis des propositions autour de quatre axes en vue de la modernisation en profondeur du cadre réglementaire et conventionnel du travail intérimaire (avis n° 1.807 et projet de convention collective de travail). Les nouvelles dispositions légales et conventionnelles proposées sont destinées à mettre en œuvre certains volets de l'accord de principe qui est intervenu entre les interlocuteurs au sein du Conseil le 23 janvier 2012, à savoir, outre une adaptation de l'information et du contrôle et un encadrement des contrats journaliers, l'introduction et l'encadrement d'un nouveau motif permettant de recourir au travail intérimaire, à savoir le motif d'insertion, qui donnera la possibilité de mettre à disposition des travailleurs intérimaires dans le but de les faire engager par l'utilisateur en cas d'évaluation favorable. Il ne s'agit dès lors pas d'un instrument destiné à faire face à un besoin temporaire de flexibilité chez un utilisateur mais plutôt d'un instrument par lequel le travail intérimaire serait utilisé comme canal de recrutement pour des travailleurs permanents.

Les trois volets de cet accord nécessitent des adaptations légales qui sont en voie d'adoption au niveau du Parlement, ce qui permettra aux partenaires sociaux de conclure la convention collective de travail en vue d'une entrée en vigueur concomitante du dispositif légal et de la CCT au 1<sup>er</sup> septembre 2013.

Le quatrième volet dudit accord, à savoir la suppression par phases de la règle des 48 heures pour le constat des contrats de travail intérimaire, est actuellement examiné au sein d'un groupe de travail technique en collaboration avec l'Office national de sécurité sociale. La fin de la première phase de ces travaux est prévue au plus tard fin de l'année 2014.

Des méthodes de recrutement adaptées assurent également un marché du travail plus inclusif. Dans ce domaine, les partenaires sociaux mènent une réflexion sur la problématique des CV anonymes et sur la politique de recrutement et de sélection des travailleurs et l'attitude à adopter en cas de sollicitation afin de garantir l'égalité des chances des candidats. Les partenaires sociaux ont confirmé cet engagement de poursuivre leurs travaux relatifs à la diversité et à la lutte contre la discrimination dans une déclaration commune début février suite à la concertation intervenue entre les partenaires sociaux représentés au sein du Groupe des Dix et du Gouvernement.



Enfin, le Conseil a émis un avis conjoint avec le Conseil central de l'Economie concernant la liaison au bien-être des allocations sociales pour les années 2013-2014 (avis conjoint CNT-CCE n° 1.840). Concrètement, il s'agit d'un mécanisme structurel visant à adapter les prestations de remplacement de revenus des travailleurs salariés à l'évolution du bien être général, sur la base de paramètres provenant de projections relatives à l'évolution des dépenses sociales à long terme. Un mécanisme similaire est prévu pour le régime des travailleurs indépendants et depuis 2008, ce mécanisme s'applique également aux allocations d'assistance sociale. Lors de cet exercice, les partenaires sociaux doivent tenir compte dans leurs avis de différents facteurs contextuels, dont l'évolution du taux d'emploi et la nécessité d'obtenir un équilibre financier durable au sein de la sécurité sociale, et donc d'être également attentifs à la croissance économique, au phénomène du vieillissement, au rapport entre le nombre de bénéficiaires de prestations et le nombre de personnes actives et aux possibles pièges à l'emploi.

Enfin, en vue d'encourager le retour sur le marché du travail, une plateforme de concertation entre acteurs impliqués dans le processus de retour au travail volontaire des personnes présentant un problème de santé a été initiée au niveau du Conseil qui en assure la coordination. Celle-ci a pour missions d'éclaircir certains aspects juridiques relatifs aux différentes législations pouvant avoir un impact sur la reprise d'une activité, de diffuser une information cohérente et coordonnée concernant le retour au travail, de diffuser des méthodes et de proposer des actions de prévention et d'établir des initiatives communes.

Dans le cadre de cette plateforme de concertation, le vademecum réalisé par le Conseil national du Travail, a été récemment actualisé. Celui-ci répertorie des mesures spécifiques en vue d'intégrer les personnes handicapées sur le marché du travail. Il s'agit notamment de mesures d'encouragement à l'emploi, d'accompagnement en vue de l'insertion des personnes en situation de handicap dans le circuit ordinaire du travail, ainsi que des mesures en vue de l'acquisition d'une formation ou d'une expérience professionnelle. Celui-ci est disponible sur le site du Conseil national du Travail.

## 2. Maintien sur le marché du travail

Le Conseil s'est prononcé sur plusieurs mesures en vue de maintenir les travailleurs sur le marché du travail.

Parmi celles-ci, le Conseil national du Travail a adopté des mesures visant à introduire un système de cliquet pour le maintien du complément dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise, afin de fixer les éventuels droits acquis par les travailleurs avant l'entrée en vigueur du relèvement des conditions d'âge et d'ancienneté de sorte à leur garantir une sécurité juridique et de favoriser leur participation plus longtemps au marché du travail.

Il a également décidé de la prolongation de régimes de travail spécifiques en matière de travail de nuit et de métiers lourds.

Ayant pour objectif de maintenir dans l'emploi ou d'accroître l'emploi des travailleurs de 45 ans et plus, le CNT a conclu la convention collective de travail n° 104 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, ainsi qu'une convention collective de travail modifiant la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprises conclus au sein du Conseil national du Travail. Les instruments conventionnels qu'il a adoptés ont pour but de prévoir un mécanisme alternatif à celui instauré par la loi-programme du 29 mars 2012, qui répond mieux aux intérêts et attentes respectives des employeurs et des travailleurs concernés.

Le Conseil s'est également penché sur l'assouplissement des règles prévues en matière de travail autorisé après l'âge de la pension (avis n° 1.841).

En lien avec la qualité de l'emploi, le Conseil a également procédé à une refonte complète du système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, en adoptant un nouvel instrument conventionnel (CCT n° 103). Ces mesures, tout comme l'introduction d'un congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un enfant hospitalisé qui souffre d'une maladie grave (avis n° 1.801) ou la possibilité de convertir le congé de maternité en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère (avis n° 1.812), ont pour objectif de maintenir les travailleurs sur le marché du travail en offrant une réponse aux besoins de conciliation vie privée-vie professionnelle et de prolongement de la durée de la carrière, tout en garantissant le bon fonctionnement de l'entreprise.

Des politiques de prévention et de bien-être au travail contribuent également à un emploi de qualité et, partant, au maintien sur le marché du travail. De nombreuses mesures rejoignent cette philosophie. Le Conseil a dans ce cadre mené une réflexion sur la prévention de la charge psychosociale, dont le harcèlement moral ou sexuel au travail. Plusieurs avis ont été émis dans ce cadre et un nouvel avis a été adopté ce 28 mai 2013 (avis n° 1.851).

Enfin, parallèlement à l'objectif de 1.9% de la masse salariale en ce qui concerne les efforts financiers de formation, les partenaires sociaux ont développé un outil de mesure des efforts de formation. Une méthodologie dans le suivi des efforts de formation a été établie selon laquelle il est vérifié chaque année si l'effort global de formation a bien été atteint au niveau global par les entreprises. Un mécanisme de sanction pour les secteurs ayant réalisé des efforts insuffisants a été mis en place. Le dernier avis commun sur l'évaluation des efforts de formation a été adopté au mois d'octobre 2012.

#### C. Mise en œuvre au niveau des instances régionales de concertation<sup>1</sup>

Le Conseil a, dans le cadre de la recommandation n° 22 susmentionnée, invité les instances régionales de concertation à mettre en exergue le rôle qu'elles jouent dans l'élaboration des politiques actuelles et futures en ce domaine.

Celles-ci ont mis en œuvre des initiatives variées ayant pour ambition de favoriser des marchés du travail inclusifs.

Ainsi, en Région flamande, le gouvernement flamand et les partenaires sociaux flamands ont notamment prévu des mesures d'activation dans le cadre des alternatives au « Vlaamse jobkorting ». Il s'agit notamment des trajets de pauvreté, de l'élargissement des formations professionnelles individuelles, ainsi que de formations destinées aux chômeurs de longue durée.

Les partenaires sociaux et le gouvernement flamands ont également conclu, le 17 février 2012, un accord sur la politique de carrière, lequel porte une attention particulière aux groupes à risque, ainsi qu'aux périodes critiques de transition de carrière des travailleurs, telles que la sortie de formation ou le passage d'un emploi à un autre. Des actions prioritaires ont été fixées pour la période 2012-2013.

---

<sup>1</sup> L'ensemble des contributions des instances régionales sont annexées au présent rapport.

Les partenaires sociaux flamands ont également mené une réflexion approfondie sur l'impact de la sixième réforme de l'Etat sur la politique de l'emploi (mesures d'activation groupes-cible, formation,...).

Le Conseil économique et social de Flandre a par ailleurs émis plusieurs avis dans les domaines de l'emploi et de la diversité.

En Région wallonne, le Conseil économique et social de Wallonie a pour sa part rappelé son Mémoire 2009-2011, dans lequel il a notamment insisté sur la nécessité de favoriser l'accès de tous au marché du travail, et en particulier des personnes les plus vulnérables.

Il a également soutenu des politiques d'inclusion pour les employeurs et les travailleurs touchés par la crise économique (lutte contre les pénuries de main-d'œuvre et les difficultés de recrutement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi, la revalorisation de l'enseignement qualifiant, la formation en alternance, la validation des compétences).

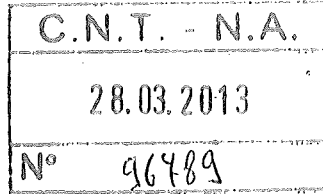
Par ailleurs, le CESW se penche actuellement sur les défis auxquels la Wallonie sera confrontée à l'horizon 2022. Une partie de la stratégie développée dans ce projet « Horizon 2022 » porte sur le « redéploiement vers une croissance durable créatrice d'activité et d'emplois de qualité » et vise en ce sens à contribuer à l'inclusion sur le marché du travail.

Celui-ci a par ailleurs dressé une liste actualisée d'avis dans les domaines de l'emploi et de la formation.

La Région de Bruxelles-Capitale rappelle, de son côté, avoir conclu, le 29 avril 2011, un Pacte de croissance urbaine durable, qui s'inscrit dans la mise en œuvre de l'Accord-cadre européen sur les marchés du travail inclusifs. Celui-ci poursuit plusieurs objectifs, tels que la création de nouveaux emplois, la promotion de l'égalité hommes-femmes, la promotion de la diversité, l'amélioration des conditions de travail,...

Le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitales a par ailleurs dressé une liste actualisée d'avis dans les domaines de l'emploi et de la formation, ainsi qu'en matière de diversité, d'égalité des chances et de pauvreté.

-----



Conseil National du Travail  
Monsieur Delcroix  
Secrétaire  
Avenue de la Joyeuse Entrée, 17-21,  
1040 Bruxelles

Vos références : AL/AB-S/96750

Nos références : JD/JM/188

Bruxelles, le 26 mars 2013

**Objet :** Contribution du CESRBC concernant le troisième rapport de mise en œuvre de l'accord-cadre européen sur les marchés du travail inclusifs

Monsieur Delcroix,

Le Conseil économique et social se réjouit de la démarche du Conseil National du Travail d'inviter les instances régionales de concertation à lui faire part du rôle qu'elles jouent dans l'élaboration de politiques actuelles et futures dans le domaine des marchés de travail inclusifs.

Dans le **Pacte de croissance urbaine durable** (PCUD/ New Deal), les interlocuteurs sociaux bruxellois rappellent l'accord-cadre conclu entre interlocuteurs sociaux européens en mars 2010 sur les marchés du travail inclusifs et le caractère fondamental de cette approche pour assurer le développement économique, la cohésion sociale et la transition vers les nouveaux emplois liés à la transition verte de l'économie. Ils souhaitent que le Pacte s'inscrive également dans la mise en œuvre de cet accord.

Le PCUD se veut un texte fédérateur déterminant les efforts conjoints des pouvoirs publics et des interlocuteurs sociaux bruxellois en faveur de l'emploi et de la formation des Bruxellois ainsi qu'en faveur d'une Région durable. Dans cet esprit, le Pacte poursuit les objectifs suivants :

- poursuivre et amplifier le dialogue social à Bruxelles pour répondre de manière spécifique et adéquate aux défis de l'emploi particulièrement chez les jeunes Bruxellois,
- créer de nouveaux emplois accessibles aux Bruxellois notamment en lien avec l'environnement et dans une économie au service des citoyens, en ce compris dans les petites entreprises qui constituent un bassin d'emplois important pour les demandeurs d'emploi bruxellois et notamment pour les personnes souhaitant créer leur propre emploi,
- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes,
- proscrire toutes les discriminations à l'emploi et promouvoir la diversité dans les entreprises et les administrations bruxelloises,
- préserver et améliorer les conditions de travail dans la Région et les droits sociaux des travailleurs et des travailleuses bruxellois(es) dans un contexte de crise économique et de mutations de l'économie urbaine qui les exposent davantage à la précarité et à l'insécurité sociale,
- anticiper les mutations de l'économie urbaine et promouvoir une expansion économique durable en collaboration avec les autres entités.

Dans les travaux au sein de ses Commissions, le Conseil est également particulièrement attentif à la question des marchés de travail inclusifs. En matière d'emploi et de formation, il a remis **une série d'avis** notamment:

- Avis du 15 septembre 2011 concernant le projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant exécution de l'ordonnance du 27 novembre 2008 relative au soutien des missions locales pour l'emploi et des « lokale werkwinkels » ;
- Avis du 15 septembre 2011 concernant le projet d'accord de coopération entre la Région de Bruxelles-Capitale et la Commission communautaire française, concernant les politiques croisées « emploi-formation » ;
- Avis du 28 novembre 2011 concernant le projet d'accord de coopération entre la Région de Bruxelles-Capitale et la Commission communautaire flamande, relatif au financement de l'offre de formation professionnelle à destination des demandeurs d'emploi sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale et l'avant-projet d'ordonnance portant assentiment à l'accord ;
- Avis du 27 février 2012 concernant le plan d'action stratégique relatif au partenariat d'Actiris 2012-2013 ;
- Avis du 15 mars 2012 concernant les Rapports des groupes de travail relatifs à la thématique des bassins de vie et des pôles de synergie ;
- Avis du 21 juin 2012 concernant les balises pour un fonctionnement optimal et articulé du Service Francophone des Métiers et Qualifications et du Consortium de Validation des Compétences au service de l'enseignement et de la formation professionnels ;
- Avis du 14 septembre 2012 concernant le projet de circulaire relative aux clauses sociales dans les marchés publics de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- Avis du 18 octobre 2012 concernant le projet d'accord de coopération entre la Région de Bruxelles-Capitale et la Commission communautaire française, relatif au développement de l'offre de formation professionnelle à destination des demandeurs d'emploi dans les secteurs porteurs d'emploi et de développement de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- Avis du 17 janvier 2013 concernant le projet d'accord de coopération entre l'Etat fédéral, les Communautés et les Régions relatif aux stages de transition ;
- Avis du 28 février 2013 concernant le projet d'accord de coopération entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés relatif à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs.

En matière de diversité, d'égalité des chances et de pauvreté, le Conseil a émis un avis d'initiative relatif aux actions et recommandations pour lutter contre les inégalités de traitement entre femmes et hommes sur le marché de l'emploi bruxellois (20 septembre 2012). Il a également abordé la question de l'accès à l'emploi pour tous dans ses avis concernant l'élaboration du Plan d'action bruxellois de lutte contre la pauvreté 2012 (15 mars 2012) qui porte sur les jeunes en transition, adultes en devenir et sur le Rapport sur la Précarité, la Pauvreté, l'Exclusion sociale et les Inégalités d'accès aux droits 2011 (19 avril 2012).

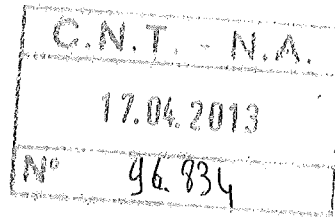
Enfin, **la Plate-forme de concertation de l'économie sociale**, instaurée auprès du Conseil, a mené de longues réflexions sur l'avant-projet d'ordonnance relative à l'économie sociale et à l'agrément des sociétés en tant qu'entreprise d'insertion et des associations en tant qu'initiative locale de développement de l'emploi en vue de l'octroi de subventions et remis un avis en la matière le 6 octobre 2010. Actuellement, un groupe de travail étudie l'avant-projet d'arrêté portant exécution de l'ordonnance précitée.

Je vous prie d'agréer, Monsieur Delcroix, l'expression de ma considération distinguée.



Joëlle Delfosse  
Directrice

Aan de heer STEENLANT  
Adjunct-secretaris NAR  
Blijde Inkomstlaan 121  
1040 BRUSSEL



**contactpersoon**  
Katrijn Vanderweyden  
kvanderweyden@serv.be

**ons kenmerk**  
SERV\_BR\_20130415\_inclusieve\_arbeidsmarkten\_kvdwit

**Brussel**  
15 april 2013

## **Derde rapport kaderovereenkomst inclusieve arbeidsmarkten**

Geachte heer Steenlant,

Op 15 maart 2013 ontvingen wij uw vraag om de Nationale Arbeidsraad in kennis te stellen van de rol van de SERV in het huidige en toekomstige beleid inzake de inclusieve arbeidsmarkten. Deze informatie wordt opgevraagd als input voor het derde tussentijds rapport dat de NAR aan het Europees Comité voor de sociale dialoog zal voorleggen.

Wij danken u voor uw vraag en zijn uiteraard bereid om een stand van zaken te schetsen. Ons antwoord bouwt verder op onze brief van 7 september 2011 aan de NAR toen we op dat moment ook om een stand van zaken werden gevraagd.

Vanuit de Europese kaderovereenkomst worden inclusieve arbeidsmarkten omschreven als markten die aan iedereen op beroepsactieve leeftijd kansen bieden om betaalde arbeid te verrichten, hen daartoe aan te moedigen en een kader te voorzien voor hun ontwikkeling.

We geven u hierbij een beknopt overzicht van de belangrijkste werkzaamheden en afspraken die verband houden met dit streefdoel inzake inclusieve arbeidsmarkten: de doelstellingen Pact 2020, het Vesoc-akkoord alternatieven Jobkorting van 16 december 2011, het Vesoc-akkoord Loopbaanbeleid van 17 februari 2012, het SERV-akkoord zesde staatshervorming van 27 juni 2012 en een selectie van adviezen van de SERV en de commissie Diversiteit voor 2012-2013.

### **Pact 2020**

Het Vlaamse arbeidsmarktbeleid zet sterk in op een maximale benutting, verhoging en versterking van het aanwezige potentieel op de arbeidsmarkt. We kunnen hierbij refereren naar het Pact 2020 dat de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners op 20 januari 2009 afsloten. De sociale partners en de Vlaamse Regering spraken af om tegen 2020 werk te maken van 'meer mensen aan de slag, in meer werkbare jobs en in gemiddeld langere loopbanen'. Wij kunnen specifiek naar de doelstellingen 9, 10 en 11 van het Pact verwijzen die gaan over werkzaamheid, werkbaarheid en talent. Ook kansengroepen en kwetsbare groepen krijgen in het Pact bijzondere aandacht.



### **Vesoc-akkoord Alternatieven Jobkorting**

De Vlaamse jobkorting had tot doel de werkloosheidsval te verkleinen, maar kwam onvoldoende aan deze doelstelling tegemoet. Op vraag van de Vlaamse Regering hebben de sociale partners in 2011 in de SERV overleg gepleegd over de invulling van alternatieve beleidsmaatregelen. Op 16 december 2011 keurde de Vlaamse Regering de alternatieven voor de jobkorting goed. Het betreft volgende activerende maatregelen:

- ▀ doorstroom uit sociale economie en uit arbeidszorg,
- ▀ armoedetrajecten,
- ▀ uitbreiding van de individuele beroepsopleiding (IBO) en
- ▀ curatieve IBO voor langdurig werkzoekenden.

Er werd een budget voorzien van 23 miljoen euro. De ingangsdatum van deze alternatieve maatregelen voor de jobkorting was 1 januari 2012 en de maatregelen lopen door in 2013.

### **Vesoc-akkoord Loopbaanbeleid**

Op 17 februari 2012 sloten de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering het VESOC-akkoord Loopbaanbeleid af. Bij het uitwerken van dit Loopbaanakkoord vertrokken de sociale partners vanuit een analyse van 'loopbaantransities': scharniermomenten in leer- en werkloopbanen. Concreet gaat het om de overgang van leren naar werken, de transitie van werkloos naar werken en de doorstroom van werken naar werken. Daarnaast heeft het Loopbaanakkoord ook expliciet aandacht voor de kansengroepen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Aansluitend bij deze lange termijnvisie werden prioritaire acties voor de periode 2012 – 2013 vastgelegd. Hierbij werd de focus enerzijds gelegd op het vernieuwde kader voor loopbaanbegeleiding en anderzijds op een reeks acties gericht op twee doelgroepen die erg zwak staan op de arbeidsmarkt, namelijk de jongeren die ongekwalificeerd op de arbeidsmarkt komen en de 50-plussers.

Voor het akkoord werd een enveloppe van 25 miljoen euro per jaar op kruissnelheid beschikbaar gesteld. Onder meer volgende beleidsinitiatieven werden gerealiseerd in 2012:

- Lancering van de ESF-oproepen werkbaarheid en werkplekieren in het kader van de sectoraddenda en de lancering van de Werkinleving voor Jongeren-WIJ!
- In het kader van de 50+ werking vond een hervorming van de 50+premie plaats (met ingang van 1 januari 2013) en werd sinds juni 2012 de systematische aanpak uitgebreid naar werkzoekenden tot 58 jaar.
- In 2012 werd een nieuw kader voor externe loopbaanbegeleiding uitgewerkt wat nu resulteert in een aanpassing van het bestaand Besluit van de Vlaamse regering. De nieuwe dienstverlening zal in de loop van 2013 ingaan.
- In 2012 werd de basis gelegd voor aanpassingen aan het impulsbeleid evenredige arbeidsdeelname met de verbreding van de diversiteitsplannen naar loopbaan- en diversiteitsplannen.

### **SERV-akkoord zesde staatshervorming**

De SERV ziet de zesde staatshervorming als een unieke kans om verder te bouwen aan een goed doordacht en efficiënt beleid rond sociale bescherming, arbeidsmarkt, economie en

energie. De Vlaamse sociale partners hebben in 2012 werk gemaakt van een evaluatie van de impact van de zesde staatshervorming op het Vlaamse beleid en de Vlaamse bevoegdheidsstructuren. Op basis hiervan bereikten ze op 27 juni 2012 een breed akkoord over hun visie en over welke verantwoordelijkheden ze willen opnemen in het veranderende landschap. Dit akkoord gaat onder meer in op de arbeidsmarktthema's activeringsbeleid, doelgroepenbeleid, vormings- en opleidingsbeleid en sociale economie. Op 6 februari 2012 bracht de SERV ook een addendum bij het SERV-akkoord uit over economische migratie. Dit addendum bevat de standpunten en aandachtspunten van de SERV m.b.t. de bevoegdheden die overkomen op het vlak van de arbeidskaarten A en B, de beroepskaart voor zelfstandigen en het studentenmigratiebeleid.

#### Selectie adviezen SERV 2012-2013

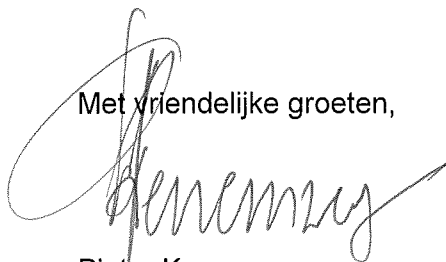
- Advies Strategisch Plan Geletterdheid 2012-2016 van 16 mei 2012
- Advies Dienstencheques van 13 juni 2012
- Advies Genderloopkloof van 20 juni 2012 ter bestrijding van de loopbaankloof mannen-vrouwen op de Vlaamse arbeidsmarkt
- Advies Werkinlevingsprojecten voor jongeren van 27 juni 2012 ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid (uitrol Vesoc-akkoord Loopbaanbeleid)
- Advies Afstemming arbeidsmarktbeleid van 12 september 2012 over het samenwerkingsakkoord tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Vlaamse gewest en de Vlaamse Gemeenschap over de afstemming van het arbeidsmarktbeleid, opleiding, vorming en de bevordering van de mobiliteit van werkzoekenden
- Advies Naar een geïntegreerd beleid omtrent het erkennen van verworven competenties (EVC) van 7 november 2012 over EVC binnen Onderwijs en Werk
- Advies Samenwerkingsakkoord instapstages van 28 januari 2013
- Advies 'decreet maatwerk van 18 februari 2013 over hervormingen binnen de sociale economie.

#### Selectie adviezen SERV/commissie Diversiteit 2012-2013

- Advies wijziging integratiedecreet van 11 januari 2012
- Advies Geactualiseerd Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie van 30 mei 2012
- Advies 'acties kansengroepen' van 6 mei 2012 met acties en aandachtspunten m.b.t. de evenredige arbeidsdeelname van personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap
- Advies over het voorontwerp van decreet betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid van 17 september 2012
- Advies taalbeleid op de arbeidsmarkt van 23 oktober 2012
- Advies Gelijke kansen en diversiteit – plan 2013 van 29 november 2012 over het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid t.a.v. het personeel van de Vlaamse overheid.

Meer informatie vindt u op onze website en in het jaarverslag 2012 van de SERV. Onze medewerkers staan steeds ter beschikking om verdere uitleg te verschaffen.

Met vriendelijke groeten,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kerremans', written over a vertical line that extends downwards from the signature.

Pieter Kerremans  
administrateur-generaal



---

DEMANDE DU CNT RELATIVE À L'ACCORD-CADRE EUROPÉEN DU 25 MARS 2010  
SUR DES MARCHÉS DU TRAVAIL INCLUSIFS

Réponse du CESW

---

### **Introduction**

Le 25 mars 2010, les partenaires sociaux européens ont adopté un accord-cadre autonome sur les marchés du travail inclusifs. Dans le cadre du processus de mise en œuvre de cet accord, prévu durant les trois années suivant la signature, des rapports annuels intermédiaires sont prévus. Dans ce cadre, les instances régionales de concertation sont invitées à faire part du rôle qu'elles jouent dans l'élaboration des politiques actuelles et futures dans le domaine des marchés du travail inclusifs.

Le 11 mars 2013, le Conseil national du Travail a sollicité le CESW dans la perspective du troisième rapport intermédiaire au Comité de dialogue.

### **Rôle du CESW**

Le Conseil économique et social de Wallonie se réjouit de l'association des instances de concertation régionale à l'élaboration des rapports de suivi de la mise en œuvre de l'accord-cadre européen du 25 mars 2010 sur les marchés du travail inclusifs.

Les objectifs de l'accord-cadre sont évidemment une préoccupation constante et transversale des interlocuteurs sociaux wallons, suivie au travers des travaux de différentes Commissions internes, comme la Commission de l'Emploi, de la Formation et de l'Education ou la Commission de l'Action et de l'Intégration sociale.

A ce stade, le Conseil fait part des contributions apportées durant la présente législature à l'élaboration des politiques actuelles et futures en matière de marché du travail inclusif.

Dans son **Mémoire 2009-2014**, le CESW a particulièrement insisté sur la nécessité de soutenir et favoriser l'accès de tous au marché de l'emploi. Au regard de la situation socioéconomique wallonne, les interlocuteurs sociaux ont souligné le réel défi que représente l'insertion dans l'emploi des **jeunes wallons**, en particulier les peu qualifiés, ainsi que des **personnes les plus éloignées** du marché du travail : demandeurs d'emploi ayant une (très) longue durée d'inoccupation, chômeurs exclus du bénéfice des allocations de chômage, demandeurs d'emploi à charge du CPAS, etc.

Le CESW a également mis l'accent sur le nécessaire soutien à apporter aux travailleurs et employeurs touchés par la crise économique, par le biais des dispositifs existants et de mesures à court terme complémentaires. Il s'agit notamment d'assurer une prise en charge immédiate et personnalisée des **travailleurs perdant leur emploi**, dans le cadre d'un licenciement collectif ou non, quel que soit leur statut (CDI, CDD ou intérimaire).

Pour concrétiser ces objectifs, le Conseil a mis en avant les points suivants :

- la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre et les difficultés de recrutement,
- l'accompagnement des demandeurs d'emploi,
- la revalorisation de l'enseignement qualifiant,
- la formation en alternance,
- la validation des compétences.

Par ailleurs, au cours de cette législature, le Conseil a rendu de multiples **Avis** dans le champ de l'emploi et de la formation. Concernant l'inclusion sur le marché de l'emploi, il s'est notamment penché sur :

- la réforme du **service public de l'emploi** (Avis A.1050), de l'**IFAPME** (Avis A.1104) et le fonctionnement du **Service francophone des Métiers et des Qualifications** et du **Consortium de Validation des Compétences** (Avis A.1084),
- la mise en œuvre de l'**accompagnement** individualisé des demandeurs d'emploi et la coopération pour l'insertion (Avis A.1041 et A.1064) et l'accord de coopération relatif à l'accompagnement et au suivi actif des chômeurs (A.1105),
- les programmes de **remise au travail des chômeurs**, dont les aides à la promotion de l'emploi (Avis A.1001), le programme de transition professionnelle (Avis A.1028) ou encore les incitants financiers visant à favoriser l'engagement de personnel auprès de certaines entreprises (Avis A.1095),
- le soutien à la **création d'activités indépendantes**, comme les structures d'accompagnement à l'autocréation d'emploi (Avis A.1067) et le dispositif « airbag » visant à favoriser les transitions professionnelles vers le statut d'indépendant à titre principal (Avis A.1033 et A.1060),
- le soutien à l'**économie sociale** et l'**insertion socioprofessionnelle**, via les centres d'insertion socioprofessionnelle (Avis A.1094) et les entreprises d'insertion (Avis A.1070),
- les **bassins de vie et pôles de synergie** (Avis A.1068),
- la **formation en alternance** (Avis A.1010) et l'accord de coopération relatif aux **stages de transition** (A.1108),
- la **lutte contre les discriminations** (Avis A.1034),
- l'insertion professionnelle des **personnes handicapées** (Avis A.1015).

Fin 2012 et début 2013, le Conseil a contribué à l'élaboration du projet de dynamique « **Horizon 2022** » (Avis A.1101 et A.1112), cette initiative majeure du Gouvernement wallon visant à répondre à quatre défis essentiels auxquels la Wallonie est (ou va être) confrontée : les changements institutionnels, la modification de la loi spéciale de financement, l'évolution économique, les financements européens. De manière générale, cette stratégie poursuit le « *redéploiement vers une croissance durable créatrice d'activités et d'emplois de qualité* ». En particulier, certains « leviers » ou « coups d'accélérateur » visent à contribuer à l'inclusion sur le marché du travail. Le projet étant toujours en cours de finalisation, les actions précises ne sont pas détaillées dans cette contribution.

En outre, les interlocuteurs sociaux wallons ont approfondi l'examen de l'accord institutionnel du 11 octobre 2011 pour la sixième réforme de l'Etat, les **transferts de compétences** étant un enjeu majeur pour la Wallonie. Les réformes attendues sur le marché du travail constituent une opportunité d'améliorer l'efficacité et la cohérence des politiques d'emploi et de formation. Un nombre important de ces mesures poursuivent d'ailleurs un objectif d'inclusion sur le marché du travail, comme les politiques des groupes-cibles (réduction de cotisations sociales « groupes-cibles » et activations des allocations de chômage), les titres-services, les agences locales pour l'emploi ou encore les mises à l'emploi des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale (art.60§7 et art.61 de la loi CPAS). Le Conseil a dès lors poursuivi ses travaux au sein des **groupes de travail** spécifiques chargés d'identifier les enjeux et perspectives des transferts et de dégager les orientations des partenaires sociaux. Par ailleurs, une **déclaration commune des 4 Conseils** économiques et sociaux des entités fédérées a été adoptée le 9 janvier 2013, mettant en exergue des principes généraux communs aux 4 Conseils en matière de transferts des compétences.

Enfin, signalons que le Conseil soutient le bon fonctionnement et assure le secrétariat de nombreux **conseils spécialisés**, dont certains orientés vers le marché du travail inclusif, tels que le Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes, la Commission d'agrément des entreprises de formation par le travail et des organismes d'insertion socioprofessionnelle, le Conseil wallon de l'économie sociale, etc.