

R A P P O R T Nr. 87

---

Europese kaderovereenkomst betreffende inclusieve arbeidsmarkten – Eindevaluatie van de Belgische sociale partners

---

15.07.2014

2.710-1

## **R A P P O R T Nr. 87**

---

Onderwerp: Europese kaderovereenkomst betreffende inclusieve arbeidsmarkten – Eind-evaluatie van de Belgische sociale partners

---

### **I. ALGEMENE BESCHOUWINGEN**

#### **– Uitvoering en follow-up**

In het licht van de kaderovereenkomst betreffende inclusieve arbeidsmarkten, die de Europese sociale partners op 25 maart 2010 hebben gesloten, hebben de Belgische sociale partners op centraal niveau gezorgd voor de coördinatie van de uitvoering en de follow-up van die kaderovereenkomst gedurende de eerste drie jaar na de goedkeuring ervan. Zo werd in twee opeenvolgende jaarlijkse uitvoeringsrapporten verslag uitgebracht over de op elk niveau gevoerde acties; die rapporten werden aan het Comité voor de sociale dialoog bezorgd (rapport nr. 81 van 23 mei 2012 en rapport nr. 83 van 28 mei 2013).

– De aanbeveling, uitvoeringsinstrument

In een gefederaliseerde context, waarin het werkgelegenheidsbeleid onder de bevoegdheid van de gewesten valt, terwijl het arbeidsrecht en de sociale zekerheid federale bevoegdheid blijven, en gezien de verdeling van de bevoegdheden voor het sociaal overleg over drie niveaus (centraal, sector- en ondernemingsniveau), hebben de centrale sociale partners een aanbeveling gericht aan de overlegorganen op gewest- en gemeenschapsniveau, de sectoren en de ondernemingen (aanbeveling nr. 22 van 25 mei 2011).

Het was de bedoeling te zorgen voor een ruime betrokkenheid van de actoren die zich bezighouden met de inschakeling op de arbeidsmarkt, hen te helpen zo goed mogelijk te voldoen aan de doelstellingen van de Europese kaderovereenkomst en de op hun niveau gevoerde acties zichtbaar te maken.

– Ondervonden moeilijkheden

Door de jaarlijkse rapporteringen kon een overzicht worden gegeven van de maatregelen en de initiatieven die de betrokken actoren hebben genomen. Ook het toekomstige beleid voor de uitvoering ervan kwam erin aan bod.

Sommige actoren, vooral de ondernemingen en de sectoren, werden echter geconfronteerd met moeilijkheden tijdens de rapportering. Daar zijn verschillende redenen voor:

- \* het gebrek aan duidelijkheid van de instrumenten – zowel de Europese kaderovereenkomst als de aanbeveling – met betrekking tot de informatie die de actoren moeten bezorgen en de beoogde doelstellingen;
- \* het gebrek aan de nodige structuren en middelen in bepaalde kleine sectoren om die rapportering te verrichten;
- \* de structuur en het tijdschema van de onderhandelingen op sectorniveau die eigen zijn aan België.

Die obstakels hebben geleid tot een lage participatiegraad aan de rapporteringen. Om die obstakels uit de weg te ruimen, werden tijdens de rapportering 2013 en de huidige rapportering verschillende oplossingen vastgesteld:

- \* Er werden concretere verzoeken aan de actoren gericht.
- \* Er werd gevraagd de bijdragen te beperken tot twee pagina's.
- \* Ter illustratie werden de in het kader van een vorige rapportering aangegeven initiatieven van de actoren in het licht gesteld.

## **II. INHOUD VAN DE INITIATIEVEN**

De Raad heeft in het kader van deze rapportering alleen willen wijzen op een aantal belangrijke maatregelen – van voor 2013 of van recentere datum – die hij uit eigen beweging heeft genomen en die in de lijn liggen van de kaderovereenkomst. Voor een vollediger verslag van de initiatieven op centraal, gewest- of sectorniveau verwijst hij naar zijn vorige rapporten en naar de laatste initiatieven die op het niveau van de gewestelijke overlegorganen werden aangegeven (zie bijlagen).

Zo wordt bij de vermelde maatregelen een onderscheid gemaakt tussen de situaties van toegang tot en terugkeer naar de arbeidsmarkt en de situaties van behoud van werk en ontwikkeling in arbeid en beroep.

### – Situaties van toegang tot en terugkeer naar de arbeidsmarkt

#### \* **Maatregelen ten gunste van jongeren (jeugdwerkloosheid, alternerend leren)**

De bestrijding van jeugdwerkloosheid en het alternerend leren zijn centrale thema's in de Belgische sociale dialoog. Al verschillende jaren besteden de centrale sociale partners er veel aandacht aan, waarbij het vooral de bedoeling is dat de arbeidskrachten zich maximaal kunnen ontplooiën en de tewerkstellingsgraad en de kwaliteit van die betrekkingen worden verbeterd, met name door opleiding en ontwikkeling van vaardigheden te bevorderen.

Uitgaande van de constatering dat het aantal jongeren dat de school vroegtijdig verlaat en de jeugdwerkloosheid in België zorgwekkend zijn, zijn de Belgische sociale partners op centraal niveau ervan overtuigd geraakt dat de stelsels van alternerend leren een adequaat antwoord zijn voor die inschakelingsmoeilijkheden op de arbeidsmarkt. Ze hebben zich in 2009 dan ook ertoe verbonden een gemeenschappelijk draagvlak inzake sociale zekerheid en gemeenschappelijke minimumregels inzake arbeidsrecht vast te stellen voor het alternerend leren.

In hun advies nr. 1.770 van 25 mei 2011 hebben de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven dat gemeenschappelijke draagvlak ontwikkeld; dat advies werd onlangs bevestigd aan de regering.

In het kader van die harmonisering en op verzoek van de federale regering werd voorzien in een overlegplatform met de sociale partners van de gefedereerde entiteiten (gewesten en gemeenschappen) om een interfederaal kader inzake stages en opleidingen in de onderneming vast te stellen voor jongeren die kwalificerende opleidingen volgen, met het oog op de optimalisering van de samenhang van de beleidsmaatregelen op alle beleidsniveaus. De desbetreffende werkzaamheden zijn aan de gang.

\* **Strijd tegen de werkloosheidsvallen**

In het kader van de werkzaamheden over een structureel mechanisme voor de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen werd er in het bijzonder op toegezien dat geen nieuwe werkloosheidsvallen worden gecreëerd of de bestaande vallen niet worden vergroot.

In dat kader heeft het Secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven verschillende studies uitgevoerd ter verduidelijking van een aantal vraagstukken die een invloed kunnen hebben op de inschakeling op de arbeidsmarkt. De laatste studie heeft betrekking op de versterkte degressiviteit van de Belgische werkloosheidsuitkeringen (2014).

\* **Minimumloon**

In een akkoord van 2013 zijn de centrale sociale partners overeengekomen een einde te maken aan de degressiviteit van de jeugdlonen.

Op 1 april 2013 en op 1 januari 2014 werd het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI) voor jongeren van 18, 19 en 20 jaar verhoogd (door een aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43).

Vanaf 1 januari 2015 zullen bovendien de degressieve percentages niet meer worden toegepast op het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen voor jongeren van 18 tot 20 jaar en het GGMMI zal gelijk zijn aan dat van de werknemers van 21 jaar en ouder.

\* **Maatregelen risicogroepen**

Sedert 1989 wordt er voor personen die behoren tot risicogroepen een inspanning gedaan ter uitvoering van opeenvolgende interprofessionele akkoorden of akkoorden van de regering. De maatregel beoogt de financiering van initiatieven met het oog op het creëren van werkgelegenheid, de bevordering van de beroepsopleiding en de inschakeling op de arbeidsmarkt van kwetsbare werknemers, door te voorzien in specifieke en efficiënte wervingsmethoden en beleidsmaatregelen voor de integratie van die risicogroepen.

Daartoe trekken de sectoren en de ondernemingen rechtstreeks financiële middelen (bijdrage van 0,1 % van de loonmassa) uit voor de financiering van maatregelen ten gunste van bepaalde risicogroepen, die recentelijk werden gherdefinieerd en waarvoor extra middelen werden uitgetrokken.

Daarnaast financiert een bijdrage van 0,05 % rechtstreeks maatregelen inzake actieve begeleiding en opvolging van werklozen.

\* **Maatregelen inzake uitzendarbeid**

De Raad heeft in januari 2012 een beginselakkoord gesloten met het oog op de modernisering van de uitzendarbeid. Door die modernisering gaat het niet alleen meer om een instrument dat is bedoeld om het hoofd te bieden aan een tijdelijke nood aan flexibiliteit bij een gebruiker, maar door middel van een motief "instroom" hebben de sociale partners een instrument vastgesteld op basis waarvan uitzendarbeid zal worden gebruikt als kanaal om vaste werknemers in dienst te nemen.

Dat akkoord heeft geleid tot het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108, die op 1 september 2013 in werking is getreden.

De Raad werkt nog aan de uitvoering van het laatste deel van dat akkoord.

– Situaties van behoud van werk en ontwikkeling in arbeid en beroep

\* **Behoud en herinschakeling van arbeidsongeschikte werknemers**

Gezien het grote aantal bestaande bepalingen en de verschillen in benadering in het arbeidsrecht en de sociale zekerheid, heeft de Raad in zijn midden een overlegplatform opgericht voor de actoren die betrokken zijn bij het proces van de vrijwillige terugkeer naar werk van personen met een gezondheidsprobleem.

Dat platform is een structureel overlegkader waarbij de belangrijkste actoren van dat proces betrokken zijn.

Met de oprichting van dat platform wordt getracht een geïntegreerde aanpak te ontwikkelen, niet alleen tussen de betrokken socialezekerheidsinstellingen, maar ook met het federale bestuur dat bevoegd is voor werkgelegenheid, en op termijn met andere voor die materie bevoegde overheidsinstellingen die eraan willen deelnemen.

Bovendien werd in het kader van dat overlegplatform het vademecum van de Nationale Arbeidsraad met de specifieke maatregelen voor de inschakeling op de arbeidsmarkt van personen met een handicap recentelijk geactualiseerd. Dat vademecum heeft met name betrekking op aanmoedigingsmaatregelen, begeleidingsmaatregelen met het oog op de inschakeling van gehandicapten in het gewone arbeidscircuit en maatregelen met het oog op een beroepsopleiding of om beroepservaring op te doen. Het is beschikbaar op de website van de Nationale Arbeidsraad.

\* **Maatregelen oudere werknemers**

De situatie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt is eveneens verontrustend.

Om die reden heeft de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die tot doel heeft het aantal werknemers van 45 jaar en ouder in de onderneming te behouden of te verhogen (collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming). Die overeenkomst strekt ertoe te voorzien in een alternatief voor het mechanisme waarin de programmawet van 29 maart 2012 voorziet, dat beter tegemoetkomt aan de respectieve belangen en verwachtingen van de betrokken werkgevers en werknemers.

De uitvoering ervan zal geëvalueerd worden.

-----



# **BIJLAGEN**



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

JD/JM/399

Bruxelles, le 15 avril 2014

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

Monsieur Delcroix,

Le Conseil économique et social se réjouit une nouvelle fois 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.

Le Conseil rappelle sa contribution concernant le troisième rapport de mise en œuvre de l'accord-cadre européen sur les marchés du travail inclusifs transmise le 26 mars 2013.

Dans le **New Deal** signé le 29 avril 2011, 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.

Dans ce cadre, le Conseil souhaite relever la création d'une Conférence permanente qui offre aux interlocuteurs sociaux des trois Régions un espace de concertation sur des thématiques à caractère interrégional. Le 2 avril 2014, le CESW, le CESRBC et le SERV ont présenté leur Déclaration commune relative à la mobilité interrégionale. En effet, ce thème ainsi que son incidence sur l'emploi revêtent une importance cruciale aux yeux des interlocuteurs sociaux régionaux. C'est donc très logiquement qu'ils en ont fait le premier thème porté par la Conférence permanente. Ils ont identifié un certain nombre de recommandations communes tant en matière de mobilité des travailleurs et demandeurs d'emploi que de mobilité physique (transport ferroviaire, transports en commun, prélèvement kilométrique pour les poids lourds).

Dans les travaux au sein de ses Commissions, le Conseil porte une attention particulière à la question des marchés de travail inclusifs. En matière d'emploi et de formation, il a remis **une série d'avis**<sup>1</sup> notamment:

---

<sup>1</sup> Disponibles sur notre site Internet : [www.ces.irisnet.be](http://www.ces.irisnet.be)

- Avis d'initiative du 20 mars 2014 relatif au fonctionnement du système titres-services après régionalisation.
- Avis du 20 mars 2014 concernant le projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l'arrêté du 8 mars 2012 portant exécution de l'ordonnance du 27 novembre 2008 relative au soutien des missions locales pour l'emploi et des « lokale werkwinkels ».
- Avis du 20 février 2014 concernant l'avant-projet d'arrêté portant exécution de l'ordonnance du 26 avril 2012 relative à l'économie sociale et à l'agrément des entreprises d'insertion et des initiatives locales de développement de l'emploi en vue de l'octroi de subventions.
- Avis du 20 février 2014 concernant le projet d'accord de coopération entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Communauté française et la Commission communautaire commune relatif à l'équipement mis à disposition dans le cadre de la revalorisation de l'enseignement qualifiant et à la collaboration entre les Centres de Technologies Avancées, les Centres de Compétence et les Centres de Référence professionnelle.
- Avis du 20 février 2014 concernant le projet de programme opérationnel du FEDER au sein de Région de Bruxelles-Capitale pour la programmation 2014-2020.
- Avis du 21 novembre 2013 concernant le premier bilan de l'Alliance Emploi-Environnement (AEE).
- Avis du 17 octobre 2013 concernant le projet de l'Alliance Emploi-Environnement - Axe 4 « Alimentation durable ».
- Avis du 17 octobre 2013 concernant l'avant-projet d'accord de coopération entre la Communauté française, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire française et la Communauté germanophone organisant la mise en œuvre d'un cadastre des parcours éducatifs et post-éducatifs.
- Avis du 19 septembre 2013 concernant le projet de l'Alliance Emploi-Environnement - Troisième axe : Ressources et Déchets.
- Avis du 16 mai 2013 concernant l'accord de coopération entre la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Wallonie et la Commission communautaire française relatif à la mise en œuvre des bassins de vie Enseignement qualifiant - Formation - Emploi.
- Avis d'initiative du 16 mai 2013 concernant l'avant-projet de décret relatif au parcours d'accueil.
- Avis du 21 mars 2013 concernant l'avant-projet d'ordonnance relative à l'obligation de notification des emplois vacants à Actiris.

Enfin, **en matière de diversité, d'égalité des chances et de pauvreté**, le Conseil rendra en juin 2014 un avis concernant le Rapport 2012-2013 sur la Précarité, la Pauvreté, l'Exclusion sociale et les Inégalités d'accès aux Droits.

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

  
 Joëlle Delfosse  
 Directrice

## Mesures en matière d'inclusion sur les marchés du travail en Communauté germanophone

- 1) *Quelles sont les actions au sein des différentes entités fédérale et fédérées concernant la formation et l'accompagnement des PH en lien avec les demandes du marché et sur les capacités à s'investir dans une recherche d'emploi ? Quelles sont vos collaborations avec le secteur des personnes handicapées afin d'échanger sur les besoins et attentes des personnes handicapées et sur les mesures d'accompagnement nécessaires pour répondre aux besoins des PH ?*

En Communauté germanophone, la formation (continue) et l'emploi des personnes handicapées sont assurés d'après le modèle du „supported employment“.

Le Start-Service du DPB assure la promotion, l'accompagnement et le subventionnement des mesures de formation/qualification et d'insertion professionnelles pour personnes handicapées en milieu ouvert et protégé.

Le même nombre de personnes handicapées accompagnées par le Start-Service suivent une formation/qualification ou travaillent sur le marché de l'emploi ordinaire que dans le cadre de mesures du marché de l'emploi protégé.

Les services du Start-Service sont gratuits pour les personnes handicapées.

Les mesures citées ci-après sont uniquement proposées lorsque les mesures de l'Office de l'Emploi de la Communauté germanophone de Belgique (Arbeitsamt) ou du Service pour l'Intégration socio-professionnelle ne correspondent pas aux capacités et besoins des personnes handicapées.

- le job coaching dans différentes formes et intensités:
  - a. job coaching comme case-management
  - b. job coaching comme assistance de travail ou de stage
  - c. job coaching spécifique.
- l'orientation professionnelle  
L'orientation professionnelle pour personnes handicapées est effectuée en collaboration avec l'Arbeitsamt et les centres spécialisés. L'orientation s'effectue sur demande de la part du Start-Service.

L'orientation professionnelle est un processus visant à accompagner les jeunes et adultes dans leur choix ou réorientation professionnels. Dans ce contexte, le conseiller professionnel peut les aider à surmonter les obstacles entravant le processus de choix professionnel. Outre les entretiens d'orientation et les examens d'aptitude, il existe la possibilité de gagner de l'expérience professionnelle et sociale dans le cadre d'un "stage d'orientation professionnelle" (voir ci-après). Ce stage permet aux jeunes et adultes de prendre davantage conscience de leurs compétences et intérêts professionnels et sociaux.

- le stage d'orientation en entreprise

Le stage d'orientation en entreprise a pour objectif de rendre le stagiaire davantage conscient de ses compétences et intérêts professionnels et de donner la possibilité à l'entreprise d'évaluer les compétences et connaissances acquises par le stagiaire et celles susceptibles d'être développées. En outre, le stage d'orientation en entreprise permet de définir les adaptations techniques, organisatrices et/ou didactiques du poste de travail nécessaires à la formation et/ou l'emploi qui suivra le stage d'orientation.

- la formation en entreprise

La formation en entreprise est une qualification pratique sur le lieu même du travail qui prépare la personne handicapée à un emploi sur le marché de l'emploi ordinaire, de préférence dans l'entreprise où la formation a été effectuée. Elle peut être suivie dès l'âge de 16 ans (jusqu'à la fin de la scolarité en combinaison avec un enseignement à temps partiel) et s'adresse aux entreprises privées et aux administrations communales. En général pourtant, elle commence à 18 ans ou bien comme réorientation professionnelle, lorsque suite à un handicap, une personne ne peut plus exercer sa profession antérieure. L'employeur est tenu de payer une rémunération correspondant au revenu minimum fixé par les Classes Moyennes pour l'année de référence. L'intervention financière du DPB dépend de l'âge et les charges familiales et varie donc entre 40 et 100% du revenu mensuel moyen minimum garanti.

Dans le cadre de cette formation, le Start-Service assure un accompagnement

- o dans l'élaboration de contenus réalistes de la formation;
- o pour toutes les questions pouvant surgir au cours de la formation;
- o dans les tâches administratives relatives à la mesure de formation;
- o ainsi que conseil et intervention financière dans le cas de l'adaptation du poste de travail.

Dans le cadre de la formation en entreprise, le DPB intervient en outre dans les frais de transport entre le domicile et le lieu de travail, ceci sur base des tarifs des transports en commun. Si le transport en commun de la personne handicapée n'est pas possible sans l'aide

d'une tierce personne, l'Office peut accorder une intervention dans les frais d'un moyen de transport privé.

- l'assistance de travail ou de stage  
L'assistance de travail ou de stage assure l'assistance concrète de la personne handicapée sur le lieu même du travail ou du stage. Elle assure aussi le lien entre l'employeur, l'employé/le stagiaire et le DPB.
- l'orientation vers une formation dans des centres de formation spécialisés  
Le Start-Service procède à une orientation vers une formation dans des centres de formation spécialisés lorsque la nature et la gravité du handicap rendent un tel soutien spécialisé nécessaire.
- le stage de réadaptation professionnelle  
Toutes les institutions et tous les services agréés par le DPB peuvent avoir recours au stage de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées qu'ils accompagnent.

Le stage de réadaptation professionnelle s'adresse aux personnes âgées de 21 ans au moins qui bénéficient d'un revenu de remplacement, dont les capacités ne correspondent pas aux exigences d'un emploi sous contrat de travail rémunéré, mais qui néanmoins désirent poursuivre une activité utile dans un environnement intégré ainsi qu'un horaire adaptés à leurs compétences.

Dans le cadre du stage de réadaptation professionnelle, l'employeur s'engage à remplir les conditions de base permettant au stagiaire de poursuivre une telle activité. Le DPB prend en charge l'assurance accident et l'assurance accident sur le chemin du travail pour le stagiaire concerné.

- L'emploi en entreprise  
L'emploi en entreprise est une mesure d'intégration professionnelle subsidiée par le DPB permettant l'intégration des travailleurs handicapés sur le marché de l'emploi ordinaire.

Lorsque les exigences de l'emploi et les compétences de la personne ne peuvent s'accorder de manière optimale, le DPB offre à l'employeur:

- o conseil et accompagnement par le Start-Service
- o une intervention dans la rémunération et les charges sociales supportées par l'employeur pour ce travailleur handicapé. Cette intervention ne peut dépasser 40% du revenu minimum.

L'emploi en entreprise s'adresse aux entreprises privées et aux administrations communales. Ces dernières, pour pouvoir profiter de cette mesure, ont l'obligation de créer un nouvel emploi et de satisfaire aux conditions définies dans l'Arrêté Royal du 31 décembre 1977 concernant l'emploi des personnes handicapées avant de pouvoir bénéficier d'une intervention de la part du DPB.

- l'emploi dans les ateliers protégés  
Les ateliers protégés s'adressent aux travailleurs pouvant effectuer un travail rémunéré mais éprouvant des difficultés - en raison de leurs capacités physiques, mentales ou psychiques - à faire face aux exigences et contraintes du marché de l'emploi ordinaire.
- la formation en section de formation dans les ateliers protégés  
Les sections de formation s'adressent à des personnes handicapées âgées de 18 ans au moins pour qui l'atelier protégé constitue la forme de travail la plus adaptée à leurs besoins mais dont les capacités socio-professionnelles 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.

A la fin de la formation d'une durée d'un an, un bilan est dressé auquel participent toutes les personnes impliquées. Sur base des résultats de ce bilan et en accord avec toutes les personnes concernées, le DPB décide si la personne ayant suivi la formation:

- o travaillera dans l'atelier protégé
  - o travaillera sur le marché de l'emploi ordinaire
  - o suivra une autre forme de formation ou d'emploi
  - o prolongera la formation en section de formation.
- le stage de longue durée en section de formation dans les ateliers protégés  
La formation en section de formation peut durer au maximum trois ans. Après ces trois ans, suivant ses capacités, la personne handicapée reçoit un contrat de travail ou est orientée en stage de longue durée. Le stage de longue durée permet d'employer à plus long terme également des personnes ayant de faibles capacités dans les ateliers protégés.

Les mesures de formations et d'emploi décrites ci-dessus sont aussi accessibles aux personnes présentant une maladie / un handicap psychique.

- l'emploi dans le projet Tierhof „Alte Kirche“  
Ce projet propose aux personnes présentant une maladie / un handicap psychique un emploi dans le secteur agricole. Son objectif est la (ré-)insertion professionnelle de ces personnes sur le marché de l'emploi ordinaire.



- l'emploi dans le projet entreprise sociale „Hof Peters“  
Dans ce projet dans le secteur agro-sylvicole, des personnes handicapées qui - en raison de leurs capacités physiques, mentales ou psychiques – ne peuvent pas ou pas encore faire face aux exigences et contraintes du marché de l'emploi ordinaire suivent une formation en entreprise ou un stage de réadaptation professionnelle.
- les activités de jour dans les centres d'activités de jour  
Les centres d'activités de jour occupent des adultes handicapés qui en raison de leur handicap ne peuvent faire face aux exigences et contraintes d'un travail (heures de travail, délais à tenir, stress, etc.). Ces personnes ont néanmoins la capacité et la volonté de contribuer de manière utile au bien commun. Dans les centres d'activités de jour, elles peuvent effectuer des services utiles auxquels la société a recours. Les personnes occupées dans les centres d'activité de jour sont dès lors respectées comme partenaires socio-économiques, même si dans cette forme d'activités, l'on part des besoins individuels des personnes et non du rendement.

Enfin, il faut noter que les programmes de mise à l'emploi gérés par le Ministère de la Communauté germanophone tel que le système « Travailleurs contractuels subventionnés » (TCS et correspondant aux APE wallons et les GESCO en Flandre) est également ouvert aux PH. Les TCS travaillent dans les administrations publics, les asbl, l'enseignement et au sein des pouvoirs locaux.

*Information des personnes et des employeurs sur les mesures existantes. Canaux de communication ?*

L'information des personnes handicapées et des employeurs s'effectue:

- de manière individuelle lors des contacts directs avec les personnes/les employeurs (potentiels) dans le cadres des mesures de formation (continue) et d'emploi citées ci-dessus
- via les dépliants relatifs aux mesures existantes
- via le site web [www.dpb.be](http://www.dpb.be)
- via la brochure d'information « Infoblatt »
- via la remise de prix à des organisations, entreprises et personnes pratiquant l'inclusion de personnes handicapées

2) **Sensibilisation de tous les acteurs intervenant dans le processus de l'emploi des PH (employeurs, syndicats, médecine du travail, collègues de la PH, PH, administrations, secteur associatif, ...)** *Quelles sont les attentes, les craintes des employeurs ? Dans quelle mesure et sous quel angle les PH présentent/ne présentent pas un profil de compétences recherché ? Comment se faire rencontrer les besoins des candidats travailleurs PH et des employeurs ? Existement-*

*ils des liens et sous quelles formes entre enseignement spécialisé et employeurs ?*

Attentes des employeurs: flexibilité, indépendance, compétences sociales, fiabilité ainsi qu'une bonne relation entre coût salarial et rentabilité.

Craintes des employeurs: que la personne handicapée nécessite trop d'accompagnement et/ou de contrôle de la part de l'employeur.

Dans ce sens, un jobcoaching (accompagnement sur tout le parcours d'insertion de la personne) et un accompagnement sur le lieu de travail sont très importants pour pouvoir soutenir l'employeur dans sa démarche d'intégration d'une personne handicapée dans son entreprise.

La qualification professionnelle de la PH est également très importante. Comme en Communauté germanophone, nous ne disposons pas de centres de formations spécialisées, nous travaillons particulièrement avec des mesures de formation en entreprise. La qualification des PH est un point d'action primordial en Communauté germanophone.

3) *Mettre en oeuvre **les aménagements raisonnables** permettant aux personnes handicapées une participation égale et la plus autonome possible (par exemple, aménagements matériels, instructions compréhensibles, horaires adaptés, assistance et accompagnement, etc.). Inventaire des mesures existantes. Aperçu des aménagements raisonnables effectivement mis en place et de leur impact sur l'emploi des PH. Permettre le recours au **télétravail** quand la personne handicapée en est demanderesse tout en évitant que le télétravail ne constitue une source d'isolement accrue de la personne handicapée. Etat des lieux en matière de mesures pour promouvoir le télétravail des PH dans les différentes entités fédérale et fédérées. Travail à temps partiel : manque de souplesse.*

- L'Office pour personnes handicapées propose des aides financières entre autres pour l'aménagement 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'Office pour personnes handicapées n'a pas la compétence pour imposer les aménagements raisonnables.

- L'assistance de travail ou de stage assure l'assistance concrète de la personne handicapée sur le lieu même du travail ou du stage. Elle assure aussi le lien entre l'employeur, l'employé/le stagiaire et l'Office pour personnes handicapées.
- Le recours au télétravail n'existe pas en Communauté germanophone.

4) *Veiller au respect des normes en matière d'emploi des personnes handicapées dans les différentes administrations publiques : **résultats en matière de quotas** dans les différentes entités fédérées et fédérale. Façon de calculer les quotas et de recrutements nouveaux effectifs. Il faudrait utiliser deux quotas : un quota général et un quota annuel de recrutement. Récurrence des rapports et suivi du respect du quota et existence ou non d'un comité d'accompagnement.*

Il n'existe à l'heure actuelle pas de règlement prescrivant un quota pour le recrutement de PH au sein des administrations publiques de la Communauté germanophone.

Néanmoins le Ministère de la Communauté germanophone occupe des personnes handicapées dans ses services.

5) *Quid des mécanismes d'obligation de démarches (pro)actives de mise et/ou de soutien à l'emploi des PH dans le secteur public et privé au travers de plusieurs moyens possibles : **sous-traitance à des ETA, clauses sociales dans les marchés publics**, formation des PH, mesures de maintien à l'emploi, obligations d'emploi,... Quels sont les efforts à faire par le secteur public et privé pour engager des personnes handicapées indépendamment des variations conjoncturelles ?*

La Communauté germanophone a jusqu'à présent renoncé à l'insertion de clauses sociales contraignantes dans les marchés publics favorisant les ETA et les entreprises sociales en général.

Cependant, reconnaissant la qualité et l'utilité des services fournis par ces organisations travaillant avec un public cible éloigné du marché de travail dont des PH, le Ministère de la CG a publié des fiches techniques présentant ces services multiples, ceci dans un souci de les rendre plus visibles.

Ces fiches sont publiées et peuvent être consultées sur le site internet de la CG : [www.dglive.be](http://www.dglive.be). En outre, nous les avons envoyées à tous les pouvoirs publics établis sur le territoire de la CG.

Par ailleurs, dans le cadre du Concept régional de développement de la CG, le Gouvernement et le Ministère se sont engagés d'accroître de 5% sur base annuelle l'utilisation des services fournis par les entreprises de

l'économie sociale (dont font partie les ETA) - après la publication des fiches techniques en 2013.

Monsieur Jean-Paul DELCROIX  
Secrétaire du Conseil national du Travail  
Avenue de la Joyeuse Entrée, 17-21  
1040 BRUXELLES

2014/109

JPD/KB

Liège, le 6 mai 2014

Monsieur le Secrétaire,

Faisant suite à votre courriel du 3 avril, nous avons le plaisir de vous transmettre en annexe la réponse du CESW à votre demande relative à l'accord-cadre européen du 25 mars 2010 sur des marchés de travail inclusifs.

Nous vous en souhaitons bonne réception et vous prions de croire, Monsieur le Secrétaire, à l'assurance de notre considération distinguée.



Jean-Pierre DAWANCE  
Secrétaire général

---

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. Ainsi, 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 3 avril 2014, le Conseil national du Travail a sollicité le CESW dans la perspective du troisième rapport intermédiaire au Comité de dialogue.

### Documents disponibles

- Recommandation n°22 du CNT du 25.05.2011 adressée aux secteurs et aux instances régionales de concertation en vue de transposer l'accord cadre européen sur les marchés du travail inclusifs.
- Rapport n°81 du CNT du 23.05.2012 – Rapport intermédiaire de mise en œuvre de l'accord-cadre européen sur les marchés du travail inclusifs conclu le 25 mars 2010.
- Rapport n°83 du CNT du 28.05.2013 – Rapport intermédiaire de mise en œuvre de l'accord-cadre européen sur les marchés du travail inclusifs conclu le 25 mars 2010.
- Note au Bureau EFE.605 du 15.05.2012 en réponse à la demande du CNT.
- Note au Bureau EFE.679 du 19.03.2013 en réponse à la demande du CNT.

### Réponse 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 **Mémorandum 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.

Le **Mémorandum 2014-2019** réaffirme ces priorités. Il met en outre l'accent sur les enjeux liés aux transferts de compétences en matière d'emploi à concrétiser durant la prochaine législature.

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 et A.1135), de l'**IFAPME** (Avis A.1104, A.1134 et A.1151) 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 et A.1113), le programme de transition professionnelle (Avis A.1028 et A.1136) 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 et A.1117),
- la **formation en alternance** (Avis A.1010 et A.1158), l'accord de coopération relatif aux **stages de transition** (Avis A.1108 et A.1115), la **formation alternée** des demandeurs d'emploi (Avis A.1143),
- la **lutte contre les discriminations** (Avis A.1034),
- l'insertion professionnelle des **personnes handicapées** (Avis A.1015).

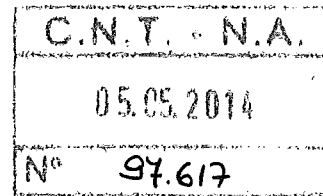
A partir de fin 2012, le Conseil a contribué à l'élaboration du projet de dynamique Horizon 2022, devenu « **Plan Marshall 2022** » (Avis A.1101 et A.1112), cette initiative majeure du Gouvernement wallon visant à répondre à quatre défis essentiels auxquels la Wallonie est (ou va être) confrontée : les 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. Parallèlement, le Conseil a poursuivi le suivi de l'exécution du **Plan Marshall 2.ver**t (Avis A.1079 et 1132).

En outre, les interlocuteurs sociaux wallons ont examiné la loi spéciale de réforme institutionnelle concrétisant 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 (devenue Commission d'agrément des centres d'insertion socioprofessionnelle), le Conseil wallon de l'économie sociale, etc.



Aan de heer DELCROIX  
Secretaris NAR  
Blijde Inkomstlaan 121  
1040 BRUSSEL



contactpersoon  
Katrijn Vanderweyden  
kvanderweyden@serv.be

ons kenmerk  
SERV\_BR\_20140429\_inclusieve arbeidsmarkten\_kvdwit

Brussel  
29 april 2014

## Globale evaluatie kaderovereenkomst inclusieve arbeidsmarkten

Geachte heer Delcroix,

Op 3 april 2014 ontvingen wij uw vraag om de Nationale Arbeidsraad in kennis te stellen van informatie m.b.t. de Vlaamse maatregelen, zowel huidige als toekomstige, inzake inclusie op de arbeidsmarkt. Deze informatie wordt opgevraagd als input voor de globale evaluatie van de uitvoering van de kaderovereenkomst betreffende inclusieve arbeidsmarkten die de Europese sociale partners op 25 maart 2010 sloten.

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, en, tot slot, een selectie van adviezen van de SERV en de commissie Diversiteit voor 2012-2014.

### 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'. De doelstellingen 9, 10 en 11 van het Pact hebben betrekking op werkzaamheid, werkbaarheid en talenten. Ook kansengroepen en kwetsbare groepen krijgen in het Pact bijzondere aandacht.

## **Vesoc-akkoord Alternatieve 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 verschillende maatregelen lopen door in 2014<sup>1</sup>.

## **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 korte termijn vastgelegd. Hierbij werd de focus gelegd enerzijds 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:

- Lancering van ESF-oproepen werkbaarheid en werkplekieren als addenda bij de sectorconvenants 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 de systematische aanpak t.a.v. oudere werkzoekenden uitgebreid.
- In 2012 werd een nieuw kader voor externe loopbaanbegeleiding uitgewerkt. De nieuwe dienstverlening ging in juli 2013 van start.
- In 2012 werd de basis gelegd voor aanpassingen aan het impulsbeleid evenredige arbeidsdeelname met de verbreding van de diversiteitsplannen naar loopbaan- en diversiteitsplannen.

---

<sup>1</sup> In de toekomst zullen de arbeidszorg- en armoedetrajecten wellicht verankerd worden in het nieuwe kader voor 'werk- en zorgtrajecten', gericht op werkzoekenden die verder van de arbeidsmarkt afstaan.

## **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 2013 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. Voor het thema van dienstencheques wordt in het SERV-akkoord naar het SERV-advies van 13 juni 2012 verwezen.

De SERV maakt momenteel werk van een nieuw akkoord waarin de standpunten over de toekomstige Vlaamse bevoegdheden inzake het activeringsbeleid, het doelgroepenbeleid, de dienstencheques en het vormings- en opleidingsbeleid, worden verdiept en geactualiseerd.

## **Selectie adviezen SERV 2012-2014**

- Advies Dienstencheques van 13 juni 2012
- Advies Genderloopbaankloof 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 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 en advies Lokale diensteneconomie van 29 april 2013<sup>2</sup>
- Advies loopbaanbegeleiding van 8 april 2013
- Advies huispersoneel van 24 juni 2013
- Advies leren en werken van 23 oktober 2013.

---

<sup>2</sup> Zowel het decreet betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling als het decreet over de lokale diensteneconomie werden in 2013 gestemd. De SERV was vragende partij voor een vereenvoudiging van het landschap van de sociale economie en voor een transparant en coherent beleidskader voor alle werkgevers en doelgroepwerknemers. De SERV hecht veel belang aan het inbouwen en verankeren van het doorstroomperspectief in de maatregelen van de sociale economie. Zowel in het decreet betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling als in het decreet over de lokale diensteneconomie wordt op deze elementen ingezet. De SERV steunt de hertekening van het landschap dan ook maar heeft nog heel wat vragen bij de operationalisering. Ook is het voor de SERV essentieel dat ook het individuele luik maatwerk (voor de inschakeling van een beperkt aantal doelgroepwerknemers op een zelfde werkvloer) nog wordt ingevuld.

## Selectie adviezen commissie Diversiteit van de SERV 2012-2014

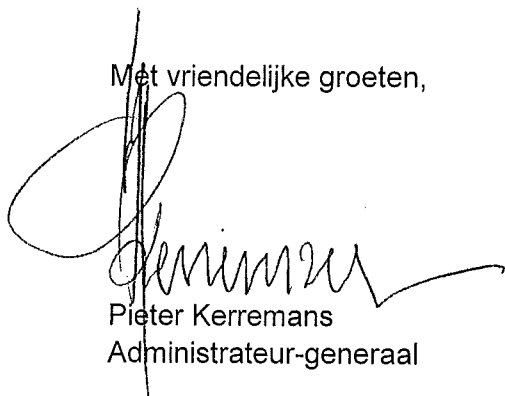
- Advies Geactualiseerd Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie van 30 mei 2012
- Advies taalbeleid op de arbeidsmarkt van 23 oktober 2012
- Advies Gelijke kansen en diversiteit – plan 2014 van 14 november 2013 over het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid t.a.v. het personeel van de Vlaamse overheid
- Advies Tien beleidsprioriteiten commissie Diversiteit van 28 november 2013
- Advies Personen met psychische problemen en de Vlaamse arbeidsmarkt van 20 maart 2013.

Meer informatie over de akkoorden en adviezen vindt u op onze website en in het jaarverslag 2013 van de SERV. Een meer gedetailleerd overzicht van de verschillende Vlaamse arbeidsmarktmaatregelen vindt u terug in het Vlaams hervormingsprogramma 2014:

<http://www.vlaandereninactie.be/over/vlaams-hervormingsprogramma-2014>.

U kunt met verdere vragen uiteraard ook steeds bij mij of mijn medewerkers terecht.

Met vriendelijke groeten,



Pieter Kerremans  
Administrateur-generaal