

R A P P O R T N° 99

Cadre d'action pour l'emploi des jeunes – Troisième rapport de suivi

19 juillet 2016

2.854-1

R A P P O R T N° 99

Objet : Cadre d'action pour l'emploi des jeunes – Troisième rapport de suivi

Dans le cadre de leur programme commun 2012-2014, les partenaires sociaux européens ont adopté le 7 juin 2013, au sein du Comité du dialogue social, un cadre d'action sur l'emploi des jeunes. Un rapport de mise en œuvre est sollicité chaque année par les partenaires sociaux européens.

Les deux premiers rapports de mise en œuvre de ce cadre d'action ont été adoptés par le Conseil national du Travail respectivement en date du 15 juillet 2014 (rapport n° 88) et du 5 octobre 2015 (rapport n° 94) ; un troisième rapport de suivi est attendu. Le Bureau du Conseil national du Travail a décidé d'initiative de mettre ce point à l'ordre du jour de ses travaux.

Dans le cadre de la coordination qu'il assure vis-à-vis des partenaires sociaux européens, le Conseil a invité les Conseils économiques et sociaux régionaux à fournir des contributions indiquant les actions en faveur des jeunes menées à leur niveau.

Ces contributions figurent en annexe du présent rapport, lequel est destiné à être transmis au Comité du dialogue social européen, comme il est prévu dans un courrier adressé aux organisations européennes, membres de ce comité, en date du 19 avril 2016.

Sur rapport du Bureau, le Conseil a approuvé, le 19 juillet 2016, le rapport suivant.

x x x

I. INTRODUCTION

Dans le cadre de leur programme commun 2012-2014, les partenaires sociaux européens ont adopté le 7 juin 2013, au sein du Comité du dialogue social, un cadre d'action sur l'emploi des jeunes. Un rapport de mise en œuvre est sollicité chaque année par les partenaires sociaux européens.

Les deux premiers rapports de mise en œuvre de ce cadre d'action ont été adoptés par le Conseil respectivement en date du 15 juillet 2014 (rapport n° 88) et du 5 octobre 2015 (rapport n° 94). Le présent rapport constitue le troisième rapport de suivi. Y sont reprises les principales évolutions dans les travaux des partenaires sociaux concernant la problématique de l'emploi des jeunes depuis le précédent rapport de mise en œuvre.

Comme indiqué dans les précédents rapports, la Belgique est un Etat fédéral au sein duquel les différents niveaux de pouvoir (fédéral, Régions et Communautés) sont amenés à assumer des responsabilités importantes dans des domaines de compétence liés à l'emploi et la formation des jeunes.

Compte tenu de cette structure institutionnelle, le présent rapport se propose de présenter tout d'abord les activités menées au niveau fédéral par les partenaires sociaux. La seconde partie offre un bref aperçu des activités des partenaires sociaux au niveau régional en s'appuyant sur les contributions transmises par les trois Conseils économiques et sociaux régionaux (Bruxelles, Wallonie, Flandre) dans le cadre de la préparation du présent rapport.

Les contributions des Conseils économiques et sociaux régionaux figurent en annexe du présent rapport.

II. MISE EN OEUVRE DU CADRE D'ACTION EUROPÉEN SUR L'EMPLOI DES JEUNES

A. Mise en œuvre au niveau fédéral

1. Conventions de premier emploi

Les conventions de premier emploi visent à donner accès au marché du travail aux jeunes de moins de 26 ans en leur donnant la possibilité d'obtenir le plus vite possible après la sortie de l'école un emploi, un emploi combiné avec une formation ou encore un apprentissage, et ce auprès d'un employeur privé ou public.

En vertu de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, le Conseil national du Travail est invité, conjointement avec le Conseil Central de l'Economie, à réaliser chaque année une évaluation globale des conventions de premier emploi. Cette évaluation porte avant tout sur le respect des quotas d'engagement des jeunes de moins de 26 ans tel qu'il est prévu dans la loi, ainsi que sur la répartition des nouveaux engagements entre hommes et femmes.

Le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Économie ont, concomitamment au présent rapport, émis conjointement le rapport n° 98 concernant l'évaluation des conventions de premier emploi. Il ressort de cette évaluation que *l'obligation individuelle* d'occuper au moins 3 % de jeunes de moins de 26 ans est remplie à concurrence de 78, 5 % des entreprises privées de plus de 50 travailleurs (en EPT). Ceci étant, le taux d'emploi des jeunes en Belgique est plus bas que la moyenne européenne nonobstant les mesures prises pour augmenter la participation des jeunes sur le marché du travail. Cette situation est en partie le résultat de la conjoncture récente, mais la situation des jeunes faiblement qualifiés, en particulier ceux d'origine allochtone, reste précaire.

L'*objectif global* de 4 % pour l'ensemble du secteur privé a quant à lui été largement atteint sur l'ensemble de la période examinée. La part des jeunes travailleurs de moins de 26 ans occupés dans l'ensemble des entreprises du secteur privé, en pourcentage de l'effectif des entreprises de plus de 50 travailleurs au deuxième trimestre de l'année précédente, est de plus de 20 % sur la période 2005-2013.

2. Coordination des initiatives en matière de formation en alternance

Les Conseils ont pris, au cours des dernières années, de nombreuses initiatives pour améliorer la position des jeunes, et en particulier des jeunes faiblement qualifiés, sur le marché de l'emploi.

Partant ainsi du constat que le nombre de jeunes sortant précocement de l'école et le taux de chômage des jeunes sont préoccupants en Belgique, les partenaires sociaux belges réunis au niveau interprofessionnel ont acquis la conviction que les systèmes de formation en alternance constituent une réponse adéquate à ces difficultés d'insertion sur le marché du travail. Ils se sont dès lors engagés dans leur avis n° 1.702 du 7 octobre 2009 à élaborer un socle commun en matière de sécurité sociale et des règles minimales communes en matière de droit du travail pour ce qui concerne la formation en alternance. L'avis conjoint du Conseil national du Travail et du Conseil Central de l'Economie n° 1.770 du 25 mai 2011 vise à développer ce socle commun dans la perspective d'assurer à nouveau la sécurité juridique et la simplicité, autant pour l'employeur que pour l'apprenti, au travers d'une formation attractive et pleinement qualifiante.

Dans leur avis n°1.895 du 25 février 2014, les Conseils ont réinsisté sur la nécessité de mettre en œuvre ce socle dans son entièreté. Cet appel n'a cependant pas été entendu par le gouvernement et la proposition des partenaires sociaux ne sera mise en œuvre que partiellement en raison notamment de la régionalisation, suite à la sixième réforme de l'Etat, d'une partie importante du volet droit du travail en matière de formation en alternance.

Dès lors, afin d'assurer un suivi pertinent et harmonieux des systèmes de formation en alternance développés au niveau des entités fédérées, une plate-forme de concertation avec les partenaires sociaux des entités fédérées (Régions et Communautés) a été mise en place afin d'établir un cadre interfédéral des stages et formations en entreprises pour les jeunes qui suivent des formations qualifiantes. Au sein de cette plateforme, les Conseils ont souhaité endosser un rôle de coordination, afin d'optimiser la cohérence des politiques entre tous les niveaux de pouvoir et de mettre ainsi en place des systèmes de formations en alternance plus attractifs, car plus simples et mieux coordonnés.

3. Emplois-tremplins - Initiatives sectorielles

En 2015, le gouvernement a prévu l'octroi d'un financement supplémentaire pour les secteurs qui, dans le cadre des mesures en faveur des groupes à risque, fournissent un effort de 0,05% de leur masse salariale à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants :

- les jeunes de moins de 26 ans qui suivent une formation ;
- les jeunes de moins de 26 ans qui étaient inoccupés au moment de leur entrée en service ou qui ont une aptitude au travail réduite.

Il revient aux secteurs de conclure des conventions collectives de travail en vue d'appliquer cette mesure. Il ressort des informations reçues que 38 secteurs ont jusqu'à présent conclu une convention collective de travail qui prévoit la création d'emplois-tremplins pour les jeunes en vue d'encourager l'emploi des jeunes de moins de 26 ans. Une liste des secteurs concernés est jointe à la présente contribution (voir annexe 1). Parmi ces secteurs, 13 projets ont répondu aux critères des emplois-tremplins.

Un rapport d'évaluation relatif aux efforts en faveur des groupes à risque doit être établi pour le 1^{er} juillet pour les conventions collectives de travail conclues l'année précédente. Celui-ci donnera des informations plus claires quant à la création de nouveaux emplois en faveur des jeunes.

4. Autres initiatives

De nombreuses initiatives sont régulièrement prises par les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs en vue de favoriser l'intégration des jeunes sur le marché du travail.

La Fédération des entreprises de Belgique a ainsi organisé plusieurs événements dans le cadre d'une campagne d'actions visant à créer des ponts entre tous les acteurs concernés pour favoriser l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi (politiques, enseignement, acteurs sociaux, entreprises et les jeunes). Le 1^{er} octobre 2015, un forum intitulé « Young Talent in Action » a ainsi permis la rencontre entre ces différents acteurs. Parmi les actions réalisées en 2016, la rédaction d'un guide pratique « Young Talent@work » a pour ambition d'aider les entreprises à intégrer les jeunes travailleurs (voir annexe 2).

B. Efforts au niveau régional

1. Région de Bruxelles-Capitale

Dans sa contribution (voir annexe 3), le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC) a mis en évidence la signature par le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux bruxellois, le 16 juin 2015, de la Stratégie 2025.

Cette stratégie est structurée en deux axes, l'un purement régional et l'autre impliquant des coopérations avec les autres entités fédérées. Cette stratégie est mise en œuvre en collaboration avec le CESRBC dans le cadre de priorités partagées (pilotage et mise en œuvre en collaboration avec les interlocuteurs sociaux) ou de priorités concertées (pilotage direct du Gouvernement mais faisant l'objet d'une concertation approfondie avec les partenaires sociaux).

Font ainsi l'objet d'une priorité partagée la mise en œuvre de la Garantie jeunesse, le renforcement des politiques croisées emploi-formation, le renforcement de la formation professionnelle, le programme bruxellois pour l'enseignement et la promotion de l'emploi durable et de qualité.

Dans le cadre de cette Stratégie 2025, a été mise en place une Task force Emploi-Formation-Enseignement-Entreprises qui regroupe les acteurs politiques, publics, socio-économiques et de l'enseignement. Un groupe de travail, copiloté par les partenaires sociaux, a été mis en place au sein de cette Task force. Celui-ci porte sur les stages et formations en entreprises. Ce groupe de travail est en train d'élaborer une note d'orientation concernant les stages et formations professionnelles qui doivent être modifiés, supprimés ou créés.

Le CESRBC a par ailleurs remis, au cours d'un Sommet social extraordinaire en octobre 2015, des recommandations pour une politique efficiente des groupes cibles, et notamment des jeunes, en Région de Bruxelles-Capitale.

Le CESRBC renvoie également dans sa contribution à un certain nombre d'avis qu'il a émis récemment sur des thématiques liées à la mise en œuvre du cadre d'action européen sur l'emploi des jeunes (stages de première expérience professionnelle, Agence francophone pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle, plan d'action stratégique des partenariats d'Actiris 2016-2017, Programme de Réforme de la Région de Bruxelles-Capitale,...).

2. Région wallonne

Parmi les éléments les plus importants depuis le précédent rapport, le Conseil économique et social de Wallonie (CESW) fait part dans sa contribution (voir annexe 4) de la conclusion prochaine du Pacte pour l'emploi et la formation, conformément à la Déclaration de politique régionale 2014-2019, entre le Gouvernement wallon et le Groupe des partenaires sociaux de Wallonie (GPS-W). Le gouvernement wallon et les partenaires sociaux (patrons et syndicats) ont entretemps signé ce Pacte le 29 juin 2016.

Pour ce qui concerne la thématique liée aux jeunes, ce Pacte reprend plus spécifiquement les questions suivantes :

- La réorganisation des aides à l'emploi

Cette réorganisation a pour objectif de simplifier et de rationaliser les aides à l'emploi existantes, par le biais d'une révision des mesures groupables.

- La création de places de stages pour les apprenants de la formation professionnelle et en alternance

A côté du contrat commun d'alternance, contrat d'alternance unique dans la partie francophone de Belgique, et de l'office francophone de la formation en alternance, chargé du pilotage de la formation en alternance, qui ont été tous deux mis en place le 1^{er} septembre 2015, l'accent est mis sur le développement croissant de places de stage en entreprise.

- Le renforcement de l'orientation professionnelle tout au long de la vie

L'objectif de ce soutien à l'orientation professionnelle pour les élèves, demandeurs d'emploi et travailleurs est d'éviter l'orientation par dépit et de favoriser la transition vers des métiers porteurs, émergents et d'avenir. A cette fin, un dispositif unique et multipartenarial d'orientation tout au long de la vie structuré autour de trois Cités des métiers (Liège, Namur, Charleroi) est développé.

- Les principes fondamentaux et la méthode de création d'un contrat d'insertion pour les jeunes

Le Pacte pour l'emploi et la formation prévoit de créer un contrat d'insertion. Celui-ci vise à offrir une première expérience professionnelle aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans, inoccupés depuis plus de 18 mois et sans expérience de travail. Il prévoit le versement d'une aide financière incitative à l'employeur. Des modules de formation pourront accompagner le bénéficiaire du contrat d'insertion tout au long de son parcours.

3. Région flamande

Dans sa contribution (voir annexe 5), le « Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen » (SERV) fait part des derniers travaux des partenaires sociaux flamands en lien avec les priorités figurant dans le cadre d'action européen en matière d'emploi des jeunes.

a. Groupes à risque

Suite à la 6^e réforme de l'Etat, la politique des groupes à risque a été régionalisée.

Un accord sur les « principes de politique des groupes à risque » a dans ce cadre été conclu le 21 janvier 2015 au sein du SERV.

Par ailleurs, le décret flamand encadrant la politique des groupes à risque a été adopté le 18 décembre 2015. Un accord des partenaires sociaux est intervenu sur sa mise en œuvre le 9 mars 2016. Un arrêté d'exécution du 10 juin 2016 reprend partiellement cet accord. Il entre en vigueur le 1^{er} juillet 2016.

Celui-ci prévoit une réduction forfaitaire de cotisations pendant la période de formation, ou pendant une durée de 8 trimestres pour l'engagement de jeunes faiblement qualifiés, ainsi que pour l'engagement de jeunes moyennement qualifiés.

Le bénéfice de cette mesure n'est plus conditionné à la satisfaction par l'employeur de l'obligation de premier emploi.

b. Formation en alternance

Un système intégré de formation en alternance est en cours d'élaboration en vue d'améliorer la connexion entre l'enseignement et le marché du travail. Depuis le dernier rapport, une note conceptuelle mise à jour a été approuvée par le Gouvernement flamand le 3 juillet 2015. Y sont abordées les questions relatives à l'introduction de parcours innovants et qualifiants sur le terrain. Ces questions s'articulent autour de quatre voies interdépendantes qui doivent permettre d'affiner le concept de formation en alternance. La deuxième voie développée est le projet clé « Les bancs de l'école sur le lieu de travail » dans lequel des formations en alternance seront mises en place dans différentes écoles. Un arrêté du gouvernement flamand du 22 avril 2016 a jeté les bases de l'exécution de ce projet. Un décret sanctionnant cet arrêté a été adopté le 1^{er} juin dernier.

Enfin, un projet de décret réglant certain aspects des formations en alternance a été adopté le 10 juin 2016, dans la perspective de préciser la composante « lieu de travail » du nouveau système de formation en alternance. Le SERV a émis un avis sur un projet d'arrêté d'exécution de ce décret le 16 juin dernier.

c. Accords sectoriels

Une nouvelle génération d'accords sectoriels (2016-2017) a été conclue au début de l'année 2016. Ces accords sectoriels (au nombre de 34) sont négociés entre les partenaires sociaux sectoriels et le Gouvernement flamand et s'inspirent des accords sectoriels précédents. Ils comprennent notamment des engagements et des actions sur le plan d'une meilleure articulation entre l'enseignement et le marché du travail.

d. Plan d'action pour les jeunes quittant prématurément l'école

Une note conceptuelle du Gouvernement flamand sur ce thème est destinée à remplacer le plan d'action de 2013 portant sur le même thème. Le SERV a émis un avis sur cette note le 28 septembre 2015, au sein duquel il a notamment exprimé sa préoccupation par rapport au nombre limité d'offres qualifiées pour les jeunes qui veulent quitter l'école sans avoir les qualifications suffisantes pour intégrer le marché du travail.

e. Participation proportionnelle à l'emploi

La politique flamande en matière de participation proportionnelle à l'emploi est en voie d'adaptation. Une note conceptuelle du Gouvernement flamand du 9 juillet 2015, qui place l'accent sur le talent et les compétences, a fait l'objet d'un avis du SERV, le 28 septembre 2015. Dans cet avis, le SERV met l'accent sur la nécessité de réduire les seuils structurels qui empêchent l'insertion effective sur le marché du travail de groupes déterminés, et sur l'accompagnement et la sensibilisation des entreprises pour mettre en œuvre une politique de diversité comprenant une participation proportionnelle sur le marché du travail.

f. Plan d'action « ondernemend onderwijs »

Un plan d'action 2015-2019 « ondernemend onderwijs » a été approuvé par le Gouvernement flamand le 12 novembre 2015. Celui-ci vise à mettre en œuvre l'accord du Gouvernement flamand en mettant l'accent sur l'importance de l'esprit d'entreprise, en stimulant la volonté d'entreprendre des jeunes ou en créant une attitude positive par rapport à l'esprit d'entreprise par le biais de l'école, tout au long du parcours scolaire. Ce plan d'action a fait l'objet d'un avis le 15 février 2016.

g. Note conceptuelle concernant l'enseignement supérieur professionnel

Cette note conceptuelle vise à poursuivre la réalisation d'un profil solide pour l'enseignement supérieur professionnel dont la spécificité consiste à créer un lien direct entre une formation et un métier déterminé ou un ensemble de métiers. Le SERV a émis un avis sur cette note le 23 mai 2016. La préparation de la réglementation en la matière sera poursuivie en 2017.

ANNEXES

BIJKOMENDE PROJECTEN RISICOGROEPEN (2016-2017)

(Koninklijk besluit van 26 november 2013 in uitvoering van artikel 191, § 3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen)

P(s)C	Verantwoord. organisatie	Inhoud	Doelgroep
PC 124	Fvb-ffc Constructiv	<p>Voortzetting project 2014-2015 + uitbreiding via BIB (bouwingroeibaan)</p> <p>sectoraal instrument of traject dat erop gericht is om acties voor te stellen inzake de opvolging, begeleiding en toeleiding van jongeren -> duurzame tewerkstelling</p> <ul style="list-style-type: none"> • infosessies, campusacties, jobbeurzen • screening, begeleiding, oriëntering • opleiding • jobmatching <p>BIB => peter + opleidingsplan (1.415)</p> <p>veiligheid en gezondheid op de werf</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 u. opleiding 	jongeren die nog geen 26 zijn en die behoren tot de "verplichte" risicogroepen die vastgesteld zijn in het koninklijk besluit van 19 februari 2013 ter uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen.
PC 329	Sociaal Fonds voor het Sociaal-Cultureel Werk van de Vlaamse Gemeenschap	<ul style="list-style-type: none"> • Financiële tussenkomst in de tewerkstelling van een jongere met een arbeids-overeenkomst van onbepaalde duur (minimum 40 vte) • Financiële tussenkomst in tewerkstelling van jongere met een ibo-overeenkomst van 3 maanden en vervolgens een arbeidsovereenkomst (10) 	jonge werkzoekenden bij de start van de ingroeibaan jonger dan 26 jaar.
PsC 322.01	Fonds voor bestaanszekerheid voor Vorming voor de erkende Ondernemingen die Buurtwerk of -diensten leveren	<p>Sensibiliseringscampagne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • portaalwebsite voor jonge schoolverlaters • huishoudhulp spel • 8 roadshows + 20-tal infomomenten • Facebook adds 	Werkzoekende jongeren dan 26 jaar en ervaren medewerkers

		<p>Coachingstrajecten: 1.500 jongeren screenen - > 500 jongeren worden gecoacht door ervaren huishoudhulpen</p> <ul style="list-style-type: none"> • methodologie uitwerken specifiek gericht op jongeren • digitaal opvolgsysteem uitwerken • train-the-trainer (20 uur) 	
PC 120	Cobot vzw	<p>Actie 1: Projectopstart Actie 2: Rekruteren van jongeren uit de risicogroepen Actie 3: Sensibiliseren en aantrekken van leerbedrijven Actie 4: Toekennen van financiële stimuli aan leerbedrijven en jongeren (350) Actie 5: Opvolgen en begeleiden van de participerende jongeren (580) Actie 6: Organiseren van intervisiemomenten met de leerbedrijven</p>	-26-jarigen uit de risicogroepen (focus op kort-geschoolde jongeren)
Psc 140.03	Sociaal Fonds Transport en Logistiek (SFTL)	<p>Gemiddeld 13 weken opleiding bij private rij-school en transportbedrijf in het formele kader van</p> <ul style="list-style-type: none"> o IBO -VDAB o PFI -le FOREM o FPI - ACTIRIS o FPI-E -Bruxelles Formation o IBU - Arbeitsamt der Deutsch-sprachigen Gemeinschaft Belgiens (80) 	Werkzoekende jongeren van -26 jaar uit de risicogroepen die in het bezit van een rijbewijs B zijn en als beroepsaspiratie vrachtwagenchauffeur hebben. Bij voorkeur zijn de jongeren in het bezit van de theoretische kwalificatie groep C.
PC 112 Psc 149.02	Educam vzw	<p>Opleidingen</p> <ul style="list-style-type: none"> o onderwijs Praktijkopleidingen van 5 dagen (90) o alternerend leren Praktijkopleiding 'delicatere taken' (bv. aluminium lassen, spuitvrij uitdeuken (90)) 	<ul style="list-style-type: none"> • De jongeren in het vijfde en zesde leerjaar van het voltijds beroepsonderwijs, optie koetswerk; • De jongeren in het laatste jaar van het deeltijds onderwijs (CDO en CEFA), optie koetswerk; • De jongeren in het laatste jaar van het alternerend leren (leerlingen) koetswerk (jongeren in opleiding in de centra van SYNTRA, IFAPME, SFPME of IAWM).

<p>PC 118 PC 220</p>	<p>IPV vzw, Initiatieven voor Professionele Vorming voor de bedienden van de Voedingsnijverheid</p>	<p>100 werkplekken klaarstomen voor kwaliteitsvol 'leren op de werkplek'</p> <p>Actielijn 1 – werkplekcoaching</p> <p>Diversiteit van acties naargelang de noden (coaching, opleiding, advies, ontwikkeling van tools,...). Op maat van de individuele bedrijven zal oa gewerkt worden aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - onthaalbeleid - meter-/peterschap - ondersteunende HR-processen - uitbouwen en onderhouden van goede relaties met opleidingsinstanties - uitwerken van concrete leerplannen - opvolgen en evalueren van het werkplekleren, en de ontwikkeling van instrumenten daartoe - ... <p>Actielijn 2 – coaching van scholen</p> <p>Diversiteit van acties naargelang de noden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - organisatie en begeleiding van contacten met bedrijven - ervaringsuitwisseling - samen uitwerken van concrete leerplannen - ontwikkeling van didactisch materiaal - nascholing voor betrokken leerkrachten en tewerkstellingsbegeleiders - ... <p>Actielijn 3 – coaching van jongeren</p> <p>Diversiteit van acties naargelang de noden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - organisatie van arbeidsvoorbereidende trajecten: bijvoorbeeld attitudetraining 	<p>Jongeren van minder dan 26 jaar die een opleidingstraject volgen dat gedeeltelijk of volledig via de werkvloer verloopt.</p>
--------------------------	---	--	---

		<p>of communicatietraining, maar ook kennismakingsinitiatieven - bewustmaken van het functioneren van een bedrijf, een bedrijfscultuur, het werken in een ploeg, hiërarchie, en specifiek voor de sector: kennismaking met/opleiding over de regels inzake voedselveiligheid en de toepassingen daarvan binnen de voedingsbedrijven</p> <ul style="list-style-type: none"> - organisatie van tewerkstellingsbegeleiding: bijvoorbeeld sollicitatietraining, begeleiden van de mobiliteit, organisatie van contacten met voedingsbedrijven, organisatie van feedbackmomenten tussen de bedrijven en de leerlingen - het gaat hierbij niet alleen om de rechtstreekse coaching/begeleiding van jongeren maar ook over de ontwikkeling van ondersteunende instrumenten (website, app,...) 	
Psc 327.01	Fonds voor bestaanszekerheid in de sociale werkplaatsen	<p>+/- 90 jongeren extra worden begeleid door 11 nieuwe halftijdse begeleiders voor brugprojecten</p> <ul style="list-style-type: none"> o 2 dagen les, 3 dagen tewerkstelling 	-26-jarigen risicogroepen die opgeleid worden in een stelsel van alternerend leren (deeltijds beroepssecundair onderwijs bij de Vlaamse CDO's)
Psc 140.01	Sociaal Fonds voor de Werklieden van de Ondernemingen der Openbare en Speciale Autobusdiensten en Autocardiensten	<ul style="list-style-type: none"> • screening potentiële kandidaten • informeren potentiële kandidaten • bedrijven informeren + opleidingsprioriteiten vastleggen • jobdag/jobmatching • opleiding (36) <ul style="list-style-type: none"> o rijbewijs D + vakbekwaamheid (VDAB, Forem Bxl Formation) o attitude + Start IBI o rijbewijs D + vakbekwaamheid (Federdrive) 	<ul style="list-style-type: none"> • Laaggeschoolde of erg laag geschoolde jonge werkzoekenden • Jonge langdurig werkzoekenden • Jonge uitkeringsgerechtigde werklozen • Jonge werkzoekenden van allochtone afkomst

PsC 140.05	Ambassador verhuissopleidingen vzw	<ul style="list-style-type: none"> • lesdag coach op de werkvloer/peterschap • opleiding rijbewijs C/CE (40) • opleiding heftruckchauffeur (10) • opleiding ADR [vervoer gevaarlijke stoffen] (10) 	<p>-26-jarigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in een IBO of een vergelijkbaar stelsel. • in een instapstage. • laaggeschoolde of erg laag geschoolde werkzoekenden. • langdurig werkzoekenden. • jonge uitkeringsgerechtigde werklozen. • gerechtigden op maatschappelijke integratie of maatschappelijke hulp. • herintreders. • werknemers die een 'verminderingkaart herstructureren' bezitten. werkzoekenden van allochtone afkomst. • jongeren met een verminderde arbeidsgeschiktheid. • in een stelsel van alternerend leden.
PC 136	Fonds van Bestaanszekerheid papier- en kartonbewerking	<p>80-tal basisopleidingen en 160-tal aanvullende opleidingen (van 5 dagen)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Excel, Windows, Productieoperatoren, werkattitude,... 	-26-jarigen die tewerkgesteld zijn of zullen worden (met of zonder technisch diploma)
PC 227	Mediarte.be	<p>Voortzetting project 2014-2015 (+ nieuw CMS-systeem)</p> <p>Promotie voeren voor stages: pas afgestudeerde jongeren in de audiovisuele sector een beroepservaring laten opdoen via een professionele stage.</p>	Werklozen -26 jaar (bit)
PC 129 PC 221	Fonds van Bestaanszekerheid voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton	<p>32-tal basisopleidingen en 80-tal aanvullende opleidingen (van 5 dagen)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Excel, Windows, Productieoperatoren, werkattitude,... 	-26-jarigen die tewerkgesteld zijn of zullen worden (met of zonder technisch diploma)
13 projecten			

Geen verloren generatie = gedeelde verantwoordelijkheid!

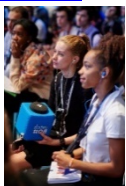
Jongerentewerkstelling is een grote maatschappelijke uitdaging in België. **Iets meer dan 1 op 5 jongeren heeft geen job!** Nochtans zijn kennis en talent de enige grondstoffen die ons land kent en vormen zij essentiële hefboomen voor economische groei en voor de toekomst van onze welvaart. Die moeten we koesteren, daarom is het ieders verantwoordelijkheid om jongeren te helpen zich te ontwikkelen en hen alle kansen te geven om hun talenten maximaal te ontplooiën. Werk is dé sleutel tot succes. Het is dan ook evident dat het VBO, als grootste en federale werkgeversorganisatie, mee helpt zoeken naar oplossingen. Het VBO wil geen verloren generatie, wel elk talent ontwikkelen en kansen geven.

In 2015 bouwde het VBO de brug tussen alle betrokken actoren (politici, onderwijs, maatschappelijke actoren, bedrijfsleiders en uiteraard de jongeren zelf!) en riep op om de krachten te bundelen onder de slogan 'Meer jobs voor meer jongeren!'. We werkten op drie assen: het afstemmen van het onderwijs op de arbeidsmarkt, de brug tussen het onderwijs en de ondernemingen, en *last but certainly not least* de groei en werking van de arbeidsmarkt verbeteren.

Time for (Young Talent in) Action!

Het VBO voegde de daad bij het woord met '[Make it work!](#)' (29 maart 2015), een brainstormsessie met jongeren, waarin zij de kans kregen hun kijk op deze problematiek te delen. Vervolgens staken meer dan 100 experts van verschillende disciplines de koppen bij elkaar tijdens [een expertenforum](#) (2 juni 2015) om samen rond de drie assen ideeën, bedenkingen en oplossingen te formuleren om de kansen voor jongeren te verbeteren.

Het slotstuk, waar alle input en actoren werden samengebracht, was hét grote VBO-Forum op 1 oktober 2015, '[Young Talent in Action](#)'. Bijna 2.000 jongeren en 1.400 decision makers (politiek, bedrijfswereld, onderwijs, overheden...) sloegen de handen in elkaar. Aan social-media- en pers aandacht geen gebrek. Zo was **#YTIA een volledige dag een trending topic op zowel Twitter, Instagram als Facebook.**



De dag bestond uit twee delen. De voormiddag (de zgn.

jobfloor 2.0) stond in het teken van de jongeren, met interactieve workshops, speeddates met CEO's en HR-verantwoordelijken, praktische *tips and tricks*, getuigenissen, motiverende speeches, noem maar op!



In de namiddag waren de academici, experts en politici aan zet om elkaars inzichten te verrijken in levendige debatten. Als kers op de taart formuleerde het VBO de concrete **ambitie om de jeugdwerkloosheid tegen het einde van deze legislatuur met een kwart te doen dalen. Meer info** over de problematiek, concrete initiatieven van sectoren en de VBO-voorstellen vindt u terug in het VBO-magazine REFLECT "[Meer jobs voor meer jongeren](#)", helemaal gewijd aan het thema.



Walk the walk! What's next?

Dit was slechts het startschot van een brede **actiecampagne**, waarbij alle actoren, elk vanuit hun hoedanigheden en mogelijkheden, een deel van de oplossing in handen hebben. Ons werk stopt hier dus niet! Het VBO wil gangmaker blijven en samen met de andere actoren doelstellingen verder helpen concretiseren en realiseren. De komende maanden zitten we dus niet stil.

We zetten een ware **YTIA-community** op met als gemeenschappelijke missie het bevorderen van de jongerentewerking. Daarom stelt het VBO, in samenwerking met Guido, dé referentie voor studenten en *young professionals*, een groep van 250 jongerenambassadeurs samen, die mee nadenken over het versterken van de band tussen jongeren en de arbeidsmarkt en die we ook in andere aangelegenheden willen betrekken. De YTIA Ambassadors komen voor een eerste keer samen op een groot Kick Off event in oktober. Amper een maand later krijgen ze de kans om een exclusieve ontmoeting te hebben met een top-CEO in het kader van onze sessies 'Meet the decision makers@VBOFEB'. En dat is slechts het begin van het goed gevulde YTIA Ambassadors-programma. Wilt u ook uw steentje bijdragen aan deze YTIA-community? Contacteer sm@vbo-feb.be.

Daarnaast [bundelde het VBO zijn expertise met die van de HR-studenten van de Antwerp Management School](#) in een praktische werkgeverstool '[Young Talent @ Work](#)'. Deze praktische gids staat vol met handige *tips & tricks* en inspirerende praktijkvoorbeelden voor een vlotte inschakeling van jongeren in uw onderneming. **Young Talent @ Work** wordt een dynamisch en vooral interactief gegeven op www.youngtalentinaction.be. Kent u inspirerende bedrijfscases in het aantrekken van en omgaan met jong talent? Hebt u zelf vanuit uw expertise of ervaringen tips of ideeën? Laat het ons weten en dien als voorbeeld voor anderen!

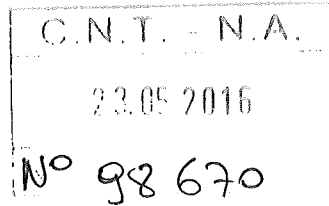
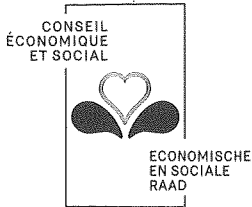
Deze praktische gids werd voorgesteld op [een event voor CEO's en HR-managers op 17 mei 2016](#). Waar we het accent legden op 'jongeren op het werk' (*Young Talent @ Work*): de selectie en rekrutering, de ontvangst en het ontwikkelingstraject van jonge werknemers. Tevens wordt een aantal projecten in de kijker gesteld die werken rond het verbeteren van de competenties, attitudes en arbeidsmarktkansen voor jongeren en die daarrond de verschillende actoren samenbrengen.

Voorts betrekken we ook jonge ondernemers bij ons **Forum op 20 september 2016** over '*Innovation across Borders*'. Onder het luik '*Get started*' krijgen ondernemers de kans om hun innovatief idee te toetsen bij een expert ter zake. Ook de internationale keynote speaker zal zowel jong als oud bekoren.

Tot slot kondigen wij met enige trots aan dat wij, wegens groot succes, een nieuwe editie van ons bruisend en interactief forum 'Young Talent in Action' plannen voor het **voorjaar 2017**. Het belooft weer een topper te worden!

Blijf op de hoogte via www.youngtalentinaction.be





Conseil National du Travail
Monsieur Jean-Paul DELCROIX
Secrétaire général
Avenue de la Joyeuse Entrée, 17-21,
1040 Bruxelles

PVM/JD/JM/420

Bruxelles, le 19 mai 2016,

Objet : Cadre d'action européen sur l'emploi des jeunes

Monsieur le Secrétaire général, Cher Jean-Paul,

Le Conseil économique et social se réjouit de la démarche du Conseil National du Travail de l'inviter, dans le cadre du rapportage annuel, à communiquer les actions menées au niveau régional, en lien avec le cadre d'action européen pour les Jeunes.

Le 16 juin 2015, le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux bruxellois ont signé la « Stratégie 2025 ». Ce programme de législature en matière économique et sociale a pour objectif de redynamiser l'économie bruxelloise, avec une vision prospective sur 10 ans. Cette Stratégie est structurée en deux axes : un axe regroupant les chantiers menés au niveau régional et un axe regroupant les chantiers menés en collaboration avec d'autres entités fédérées.

Cette Stratégie est mise en œuvre en collaboration avec le CESRBC. Cette collaboration portera sur différents niveaux opérationnels, selon les chantiers : certains chantiers feront l'objet d'une priorité « partagée » (leurs pilotage et mise en œuvre se feront en collaboration étroite avec les interlocuteurs sociaux), d'autres, en priorité « concertée », seront du pilotage direct du Gouvernement mais feront l'objet d'une concertation approfondie avec les partenaires sociaux, sans pour autant qu'ils n'y engagent d'obligation d'intervention.

Font l'objet notamment d'une priorité partagée : la mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse, le renforcement des politiques croisées emploi-formation (axe 2- objectif 4), le renforcement de la formation professionnelle (axe 2- objectif 5), le programme bruxellois pour l'enseignement (axe 2- objectif 6) et la promotion de l'emploi durable et de qualité (axe 2- objectif 8).

Une Task Force opérationnelle Emploi-Formation-Enseignement-Entreprises a été mise en place et rassemble les acteurs politiques et les services publics d'emploi et de formation, les acteurs socio-économiques du CESRBC et les acteurs de l'enseignement. Dans le cadre de cette Task Force, les interlocuteurs sociaux sont copilotes, avec les cabinets des Ministres Crevits et Schyns en charge de l'Enseignement, d'un groupe de travail spécifique relatif aux stages et formations en entreprises. Le groupe de travail a déjà dressé un inventaire descriptif des stages et formations en entreprises proposés en Région bruxelloise et une note d'orientation stratégique est en cours d'élaboration concernant les dispositifs de stages et formations en milieu de travail qui doivent être modifiés, supprimés ou créés.

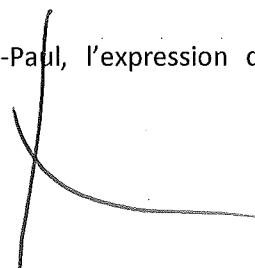
Lors d'un Sommet social extraordinaire, le 28 octobre 2015, après avoir déterminé avec le Gouvernement les priorités annuelles de la Stratégie 2025, le Conseil a remis des recommandations

pour une politique efficace des groupes cibles en Région de Bruxelles-Capitale, en ce compris celui des Jeunes (A-2015-066-CES).

Enfin, au cours de ses travaux de Commissions, le Conseil a pris **7 avis**¹ en lien avec les thèmes abordés dans le cadre d'action européen sur l'emploi des jeunes :

- Avis du 5 octobre 2015 concernant l'avant-projet d'accord de coopération entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission Communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale relatif à l'Agence francophone pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (AEF - Europe) et son décret d'assentiment (A-2015-061-CES) ;
- Avis du 21 janvier 2016 concernant le projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif au stage de première expérience professionnelle (A-2016-001-CES) ;
- Avis du 7 mars 2016 émis par le Conseil d'Administration concernant l'avant-projet d'arrêté de la Commission communautaire française portant exécution décret du 17 mars 1994 portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle (A-2016-016-CES) ;
- Avis du 17 mars 2016 concernant l'avant-projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l'arrêté de la Région de Bruxelles-Capitale du 5 février 1998 déterminant les critères de répartition des subventions accordées aux pouvoirs locaux occupant des agents contractuels subventionnés et l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 novembre 2002 relatif au régime des contractuels subventionnés (A-2016-021-CES) ;
- Remarques du 17 mars 2016 concernant le Programme de Réforme de la Région de Bruxelles-Capitale 2016 (A-2016-022-CES) ;
- Avis du 21 avril 2016 concernant le plan d'action stratégique des partenariats d'Actiris 2016-2017 (A-2016-025-CES) ;
- Avis du 21 avril 2016 concernant l'avant-projet d'ordonnance modifiant l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional de l'emploi en vue de mettre en œuvre la Sixième Réforme de l'État et de modifier la dénomination de cet office (A-2016-026-CES) ;

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire général, Cher Jean-Paul, l'expression de ma considération distinguée.



Philippe Van Muylder
Président

¹ Disponibles sur notre site Internet : www.ces.brussels

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

Liège, le 28 juin 2016

2016/143
JPD/KB

Concerne : Cadre d'action européen pour l'emploi des jeunes

Monsieur le Secrétaire,

Nous avons le plaisir de vous transmettre en annexe la réponse du CESW relative aux actions menées au niveau régional en lien avec le cadre d'action européen pour les jeunes.

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



Jean-Pierre DAWANCE
Secrétaire général

Liège, le 24 mai 2016

Doc.2016/EFE.946
VK/BJ

DEMANDE DU CNT RELATIVE AUX ACTIONS MENÉES AU NIVEAU RÉGIONAL
EN LIEN AVEC LE CADRE D'ACTION EUROPÉEN POUR LES JEUNES

Réponse du CESW

Introduction

En juin 2013, les partenaires sociaux européens ont adopté un cadre d'action sur l'emploi des jeunes. Dans le cadre de la mise en œuvre par les partenaires sociaux nationaux des lignes directrices de ce cadre et de l'évaluation de celle-ci, le CNT a adopté deux rapports annuels des mesures prises¹, incluant notamment les contributions du CESW, du SERV et du CESRBC.

Dans le cadre de la préparation du troisième rapport du CNT, le CESW communique le document suivant. Celui-ci n'a pas vocation à décrire de façon exhaustive l'ensemble des mesures adoptées ou développées par les pouvoirs publics wallons en lien avec le cadre d'action européen pour les jeunes. Le CESW met ici en évidence des éléments qui, aux yeux des interlocuteurs sociaux wallons, apparaissent particulièrement importants depuis le précédent rapport en vue de répondre aux objectifs poursuivis.

¹ Rapport n° 88 du CNT du 15.07.15 et Rapport n° 94 du CNT du 5.10.15 concernant le cadre d'action européen sur l'emploi des jeunes de juin 2013.

Réponse du CESW

Dans sa contribution précédente, le CESW annonçait la prochaine conclusion entre le Gouvernement wallon et le Groupe des partenaires sociaux de Wallonie (GPS-W), d'un **Pacte pour l'emploi et la formation**, conformément à la Déclaration de politique régionale 2014-2019. Les travaux avaient jusque là porté sur la problématique des places de stage et sur la création d'un « Contrat d'insertion » destiné à offrir une première expérience professionnelle aux jeunes inoccupés depuis plus de 18 mois. Le Gouvernement wallon avait également confié au GPS-W une **mission de réorganisation des aides à l'emploi**, dans le cadre de la mise en œuvre de la Sixième réforme de l'Etat.

A ce stade, le Pacte pour l'emploi et la formation est sur le point d'être conclu. Parmi les thématiques abordées, les points suivants concernent plus spécifiquement les jeunes :

- la réorganisation des aides à l'emploi,
- la création de places de stages pour les apprenants de la formation professionnelle et en alternance,
- le renforcement de l'orientation professionnelle tout au long de la vie,
- les principes fondamentaux et la méthode de création d'un contrat d'insertion pour les jeunes.

La réorganisation des aides à l'emploi

Pour le Gouvernement wallon et les interlocuteurs sociaux, la réorganisation des aides à l'emploi constitue une priorité, en particulier dans le cadre de la mise en œuvre de la sixième Réforme de l'Etat. L'objectif poursuivi est de simplifier et rationaliser les nombreuses aides à l'emploi existantes autour d'un nombre limité d'outils ciblés et efficaces.

Cette réorganisation passe par une refonte des politiques axées sur les groupes-cibles, qu'il s'agisse des mécanismes de réductions de cotisations sociales ou des dispositifs d'activation des allocations de chômage. D'emblée, le Gouvernement wallon et les interlocuteurs sociaux ont réaffirmé leur volonté de maintenir des politiques groupes-cibles, parmi lesquels les jeunes figurent en première ligne.

A ce stade, le Gouvernement wallon a adopté, après concertation avec les interlocuteurs sociaux, les grands principes de la réorganisation des aides. Il notamment défini les futures mécanismes d'intervention publique pour les groupes-cibles. Pour les jeunes, il a avalisé l'option de l'utilisation d'un mécanisme d'activation et a précisé les caractéristiques du public-cible (moins de 25 ans, peu qualifié ou moyennement qualifié et inscrit depuis 6 mois comme demandeur d'emploi).

La création de places de stage

Le Gouvernement wallon et les interlocuteurs sociaux ont fait de la formation en alternance une priorité majeure de la législature. Parallèlement à la mise en place de l'Office francophone de la formation en alternance (OFFA) et du contrat commun d'alternance, l'objectif est de pouvoir disposer d'un nombre croissant de places de stage en entreprise afin de permettre non seulement aux apprenants de se confronter à l'exercice d'un métier en situation réelle mais également aux entreprises de contribuer à l'émergence des compétences professionnelles dont elles auront besoin.

Dans cette perspective, la réforme des incitants financiers à l'alternance vise un développement qualitatif et quantitatif de l'offre de places de stage.

Le renforcement de l'orientation professionnelle

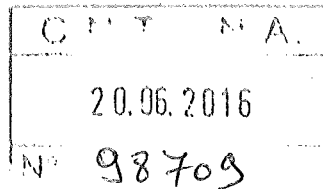
Le Gouvernement wallon et les interlocuteurs sociaux se sont accordés sur la nécessité de travailler en amont de l'emploi et de la formation, sur l'orientation professionnelle des élèves, des demandeurs d'emploi et des travailleurs tout au long de la vie. L'objectif est ici notamment d'éviter l'orientation par relégation et de favoriser la transition vers les métiers porteurs, émergents et d'avenir.

Cette volonté commune se traduit par la mise en œuvre d'un dispositif unique et multipartenaire d'orientation tout au long de la vie structuré autour de trois Cités des métiers (Liège, Namur, Charleroi).

La création d'un contrat d'insertion

Le Gouvernement wallon et les interlocuteurs sociaux ont convenu de créer un nouveau dispositif, le « Contrat d'insertion ». Sous la forme d'un contrat de travail de 12 mois, il vise à offrir une première expérience professionnelle aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans, inoccupés depuis plus de 18 mois et sans expérience de travail. Il prévoit le versement d'une aide financière incitative à l'employeur.

Afin de renforcer les apports de cette expérience professionnelle, des modules de formation avant (préparation), pendant (tutorat, coaching) et après (validation des compétences) pourront être mis en œuvre en fonction du profil de chaque bénéficiaire et du projet professionnel qu'il poursuit.



De heer Jean-Paul Delcroix
Secretaris van de Nationale Arbeidsraad
Nationale Arbeidsraad
Blijde inkomstlaan 17-21
B-1040 Brussel

contactpersoon
Niels Morsink
nmorsink@serv.be

ons kenmerk
SERV_BR_20160615_Europees_actiekaderjongeren_nmit

Brussel
15 juni 2016

Europees actiekader inzake werkgelegenheid voor jongeren

Geachte

Op 2 mei 2016 ontvingen wij uw vraag om een overzicht te krijgen van de acties die de deelentiteiten sedert het vorige rapport gedurende een jaar hebben ondernomen met betrekking tot het Europese actiekader voor jongeren (leren, overgang naar en binnen de arbeidsmarkt, scheppen van meer kwaliteitsvolle banen).

▀ Decreet doelgroepenbeleid

Naar aanleiding van de zesde staatshervorming werd het doelgroepenbeleid geregionaliseerd. In zijn beleidsnota drukte de minister van Werk zijn engagement uit om tot een Banenpact te komen met de sociale partners dat het doelgroepenbeleid vereenvoudigd door in te zetten op drie doelgroepen: jongeren, 55-plussers en personen met een arbeidshandicap. Wat betreft de jongeren wordt er gebruik gemaakt van het systeem van de vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid. De modaliteiten werden in het afgelopen vastgelegd.

Op 21 januari 2015 sloten de Vlaamse sociale partners het SERV-akkoord 'principes doelgroepenbeleid'. Na een conceptnota van de minister die werd goedgekeurd op 23 januari 2015 kwamen de sociale partners tot een breder en meer gedetailleerd akkoord op 21 oktober 2015. Op 18 december 2015 keurde de Vlaamse Regering het decreet doelgroepenbeleid goed, waarmee een kader werd aangenomen dat ruimte liet voor verder overleg met het oog op het uitvoeringsbesluit. Dit overleg resulteerde in een akkoord tussen sociale partners op 9 maart 2016. Op 10 juni 2016 keurde de Vlaamse Regering een uitvoeringsbesluit goed, dat het resultaat van het overleg niet helemaal volgde. De sociale partners vroegen een doelgroepkorting van drie jaar voor laaggeschoolden. De Vlaamse Regering besliste dat dit een doelgroepkorting van twee jaar werd.

In het uitvoeringsbesluit wordt het forfaitaire bedrag van de vermindering van de werkgeversbijdragen tijdens de periode van opleiding als leerling vastgelegd op maximaal 1.000 euro per kwartaal. In hetzelfde uitvoeringsbesluit worden de forfaitaire bedragen voor de aanwerving van laaggeschoolde jongeren vastgelegd. Bij de aanwerving van deze jongeren kan de werkgever beroep doen op een doelgroepvermindering van maximaal 1.150 euro/kwartaal

gedurende acht kwartalen. Voor de middengeschoolde jongeren kan de werkgever gedurende acht kwartalen genieten van een doelgroepvermindering van maximaal 1.000 euro/kwartaal.

Daarnaast moeten werkgevers volgens de huidige regelgeving voldoen aan de startbaanverplichting alvorens ze een doelgroepvermindering voor jonge werknemers kunnen aanvragen. Deze startbaanverplichting houdt in dat de werkgever een bepaald percentage (3 of 1,5%) jongeren moet tewerk stellen. Het doelgroependecreet heeft deze voorwaarde voor de toekenning van de doelgroepvermindering opgeheven. Werkgevers zullen vanaf 1 juli 2016 niet langer aan de verplichting van de startbaanovereenkomst moeten voldoen om in aanmerking te komen voor de vermindering. Het uitvoeringsbesluit treedt in werking op 1 juli 2016.

■ **Duaal Leren**

De Vlaamse ministers van Werk en Onderwijs bereiden een geïntegreerd systeem Leren en Werken voor om de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt te verbeteren. Duaal leren is een doorgedreven vorm van werkpleklernen, waarbij de hoofdmoot van de te verwerven competenties in de arbeidssituatie worden aangeleerd.

In haar vergadering van 3 juli 2015 heeft de Vlaamse Regering goedkeuring verleend aan de (herwerkte) conceptnota 'Duaal leren: een volwaardige kwalificerende leerweg' en aan de aanpak en verdere werkwijze rond duaal leren zoals in deze nota wordt vooropgesteld. Eén van de punten hierin is het opstarten van innovatieve en verkennende trajecten op het terrein rond vier sporen, die moeten toelaten om het concept van duaal leren verder te verfijnen en de hervorming in de praktijk te concretiseren. Die sporen kunnen niet los van elkaar worden gezien, vermits ze allen bepaalde aspecten belichten van een systeem waar opleiding en vorming binnen een schoolcontext én een ondernemingscontext geïntegreerd plaatsvinden. Spoor 2 in die reeks is het sleutelproject 'Schoolbank op de werkplek', waarin een aantal opleidingen over verschillende scholen duaal wordt opgezet. Het besluit van de Vlaamse Regering van 22 april 2016 zette een eerste stap in de uitvoering. Op 1 juni 2016 werd het decreet tot bekrachtiging van het besluit van de Vlaamse Regering van 22 april 2016 betreffende het tijdelijke project "schoolbank op de werkplek" rond duaal leren in het secundair onderwijs aangenomen.

Op haar vergadering van 13 mei 2016 heeft de Vlaamse Regering haar goedkeuring verleend aan het ontwerp van decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen. Het is immers de bedoeling dat vanaf het schooljaar 2016-2017 de invulling van de werkplekcomponent binnen het duaal leren stoelt op nieuwe contractvormen.

■ **Sectorconvenants**

De (34) sectorconvenants worden onderhandeld tussen de sectorale sociale partners en de Vlaamse regering. De sectoren dienen een visie (omgevingsanalyse, toekomstige competentienoden, sterkte-zwakte analyse, prioriteiten) uit te werken. Op basis hiervan worden bepaalde acties uitgewerkt. Deze acties hebben betrekking op afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt; competentiebeleid waaronder leven lang leren; beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit. Elke convenant dient engagementen op te nemen rond deze 3 decretaal verankerde thema's bijvoorbeeld binnen een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt worden onder andere engagementen genomen in verband met het aanbieden van kwaliteitsvolle stage- en werkervaringsplaatsen.

In het voorjaar van 2016 werd een nieuwe generatie sectorconvenants goedgekeurd. Er is vooral een continuering van de engagementen uit de vorige convenantperiode. Men stelt vast dat aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt opnieuw een zeer prominent thema is in de sectorconvenants, dat in al zijn facetten wordt aangesneden en waar veel tijd en energie in wordt geïnvesteerd door de sectoren en hun respectievelijke sectorconsulenten. 26 van de 33 sectoren zullen de komende 2 jaar inzetten op het nieuwe duaal leren, 22 sectoren zetten in op (stages in) het voltijds secundair onderwijs, 21 sectoren zullen leerkrachten of docenten ondersteunen (via stages, opleiding, ...) en 14 sectoren maken werk van STEM.

■ **'Samen tegen Schooluitval'**

Het Actieplan Vroegtijdig Schoolverlaten van september 2013, is een resultaat van het Vesoc-akkoord Loopbaanbeleid (het Loopbaanakkoord). De partners in het actieplan zijn velerlei: de onderwijskoepels en –netten, de opleidingspartners VDAB en Syntra, de interprofessionele sociale partners, de strategische adviesraden SERV en Vlor,

De huidige Vlaamse Regering wil verder werk maken van het verminderen van het aantal spijbelaars en wil het vroegtijdig schoolverlaten remediëren. De conceptnota '*Samen tegen schooluitval*' is de opvolger van het Actieplan Vroegtijdig Schoolverlaten van september 2013. De SERV gaf hierover advies op 28 september 2015. Het is positief dat de Vlaamse regering een geïntegreerd beleid rond schooluitval wenst te voeren en daarbij focust op samenwerking, over beleidsdomeinen heen. Het doel van dat beleid is om het aantal spijbelaars en het aantal vroegtijdig schoolverlaters terug te dringen en voor elke jongere het 'leerrecht' te garanderen. De SERV uitte zijn bezorgdheid dat er geen kwalificerend aanbod zal zijn voor een grote(re) groep jongeren die geen welzijnsproblemen hebben, het voltijds secundair onderwijs willen verlaten, arbeidsmarktgericht zijn maar niet klaar voor arbeidsdeelname worden bevonden.

■ **Evenredige Arbeidsdeelname (EAD)**

Het EAD-beleid wordt geregeld door het decreet van 8 mei 2002. Dit EAD-beleid vertrekt vanuit de achterstelling van bepaalde groepen op de arbeidsmarkt. Een van deze kansengroepen zijn de ongekwalificeerd uitgestroomde jongeren. Dit zijn personen van 18 tot en met 24 jaar die ten hoogste een diploma van het lager secundair onderwijs hebben behaald.

De minister van Werk wenst het huidige EAD-beleid aan te passen. In een conceptnota van 9 juli 2015 heroriënteert hij het EAD-beleid naar een focus op talent en competenties. Hierdoor zouden de huidige maatregelen uitdoven en worden vervangen door drie sporen. Ten eerste, het activeren van talenten, waarbij via competentiegericht matchen wordt ingezet op een drempelverlaging voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ten tweede, het investeren in talenten, waarbij ondernemingen en organisaties in het verbeteren van de kwaliteit van hun HR-beleid worden ondersteund. Ten derde, een mobiliserende strategie over talent en competentie om vooroordelen te doorbreken.

De SERV adviseerde op 28 september 2015 over deze conceptnota. Hierin benadrukt de SERV dat een diversiteitsbeleid met evenredige arbeidsdeelname als onderliggend streefdoel nu en in de toekomst belangrijk blijft. Naast competenties en talenten zichtbaar maken en ondersteunen en het vraaggestuurd stimuleren en ondersteunen van een strategisch HR-beleid op ondernemingsniveau is er nood aan de aanpak van structurele drempels die verhinderen dat de talenten van bepaalde groepen ook effectief een plaats krijgen op de Vlaamse arbeidsmarkt; sensibilisering en toeleiding van ondernemingen en organisaties die de weg naar de voorziene vraaggestuurde ondersteuning niet vinden; het creëren van draagvlak bij bedrijven en

organisaties, werknemers, andere collega-werknemers op de werkvloer, vakbonden, sectoren, de ruime arbeidsmarkt en de maatschappij en een ruimere focus dan de activering van niet-werkende werkzoekenden.

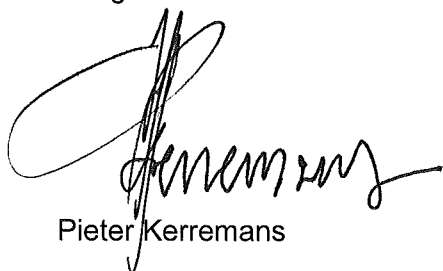
■ Actieplan ondernemend onderwijs

Op 12 november 2015 keurde de Vlaamse Regering het actieplan ondernemend onderwijs 2015-2019 goed. Het Actieplan geeft uitvoering aan de intenties uit het Vlaams Regeerakkoord. Daarin wil de Vlaamse regering het signaal geven dat ze ondernemen en ondernemers waardeert door onder meer bij jongeren ondernemingszin te stimuleren en via het onderwijs een positieve attitude te creëren tegenover ondernemingszin en ondernemerschap. Daarover wil men sluitende afspraken in de eindtermen. Daarnaast wil men voorzien in een speciaal statuut voor student-ondernemers. De Vlaamse regering wenst ondernemingszin en ondernemerschap te stimuleren met een leerlijn van kleuter tot hoger onderwijs, onder meer door partners van de school in de klas te halen om ondernemerschap te verduidelijken en waar mogelijk aan te moedigen. Op 15 februari 2016 gaf de SERV hierover advies, daarin vraagt de raad onder andere dat er geen evaluatie wordt gemaakt van het actieplan 2011-2014, om daar op concreet verder te kunnen werken.

■ Conceptnota Hoger Beroepsonderwijs

Het hoger beroepsonderwijs (HBO5) kreeg zijn huidige plaats in het Vlaamse onderwijslandschap met het decreet van 30 april 2009 betreffende het secundair na secundair onderwijs en het hoger beroepsonderwijs. Met de verdere uitbouw van het HBO5 doelt het regeerakkoord op zowel de HBO5-opleidingen die nu georganiseerd worden in de CVO als de HBO5-opleiding verpleegkunde die georganiseerd wordt in secundaire scholen, telkens in de context van een samenwerkingsverband met een hogeschool. Met deze conceptnota wil men verder werk maken van een sterk profiel voor het hoger beroepsonderwijs. Wat de opleidingen specifiek maakt, is dat ze een directe link hebben met een bepaald beroep of een afgebakende cluster van beroepen. In 2017 volgt een verdere voorbereiding van de regelgeving. Op 23 mei 2016 gaf de SERV hierover advies. De SERV is voorstander van de uitbouw van het hoger beroepsonderwijs (HBO5) in Vlaanderen. De meerwaarde van HBO5 is dat het arbeidsmarktgerichte opleidingen biedt die tegelijk een kwalificatie van het hoger onderwijs bieden. De SERV staat achter de visie dat HBO5 ook voor generatiestudenten aantrekkelijker moet worden. De SERV stelt echter vast dat met de conceptnota een onderwijsaanbod dat goed werkt voor een grote groep van lerenden organisatorisch wordt omgegooid om zodoende beter de generatiestudenten te bereiken. Het realiseren van een grotere zichtbaarheid van het HBO5 en de toeleiding van meer generatiestudenten kan onder meer door een grotere bekendmaking van dit onderwijsniveau, meer studie- en trajectbegeleiding en het toekennen van studentenvoorzieningen en studietoelagen.

Hoogachtend

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kerremans', written over a large, stylized initial 'K'.

Pieter Kerremans

Administrateur-Generaal