

Les aides à l'emploi et à la formation

▪ Anne-Marie ROBERT ▪

La politique néolibérale n'est en effet pas qu'une politique économique et sociale. Elle constitue aussi une politique de manipulation culturelle visant à transformer son pire ennemi – le citoyen soucieux de contrôler les politiques – en individualiste guerrier avide de gains privés et hostile aux biens publics.

Jacques Généreux, La Dissociété

Lorsque la concurrence remplace la solidarité, les individus ne peuvent plus compter que sur leurs propres ressources tragiquement insuffisantes et évidemment inadaptées.

Zygmunt Bauman, Le Présent liquide

La crise financière... et avant...

La crise financière actuelle, qui est en réalité le versant catastrophique du système néolibéral aux commandes depuis les années septante, peut avoir ceci de positif qu'elle permet la mise à plat de tous les concepts régulièrement assénés à la population durant cette période et qui ont fait office pour celle-ci d'un véritable « lavage de cerveau ».

La sacro-sainte main invisible du marché qui devait autoréguler le système, selon les économistes smithiens, fut serrée de près par les monétaristes de l'école de Chicago, avec à leur tête Milton Friedman.

Décédé le 16 novembre 2006, Friedman n'assistera donc pas à l'écroulement de ses thèses. Mais il n'est pas sûr que, toujours en vie, il ait fait amende honorable. En effet, certaines personnalités politiques, tels l'espagnol José Manuel Aznar, mais d'autres aussi plus près de nous, réaffirment la prééminence du néolibéralisme pour sortir de la crise actuelle.

Davantage de saignée pour guérir le malade, en quelque sorte.

Or, aux dires mêmes de nombreux responsables du monde de la finance, « ils n'ont rien vu venir » et même affirment-ils avec aplomb, « personne n'aurait pu imaginer une telle situation ».

En réalité, certains – syndicalistes, altermondialistes, journalistes de la presse progressiste,... – avaient bien vu arriver le désastre et tiraient la sonnette d'alarme depuis des années, ne cessant de répéter que la bulle spéculative, avant la crise, évaluée à quelque 32 fois le PIB mondial, ne pouvait conduire qu'au krach.

On pourrait, si ce n'était si dramatique, s'étonner de la naïveté de ces gourous néolibéraux, autrefois si péremptoires, lorsqu'ils disent constater que la crise financière atteint « l'économie réelle » après avoir détruit « l'économie virtuelle »... Comme s'il s'agissait d'un jeu de monopoly...

Liberté, liberté chérie...

Pour en revenir à Milton Friedman, il n'est pas inutile de se pencher sur le titre de certains de ses ouvrages, les plus connus : Capitalisme et liberté (1962) ; La liberté du choix (1980)...

C'est ici, comme dans bien d'autres cas, que l'on peut discerner le pouvoir manipulateur des concepts utilisés ces trente dernières années pour déconstruire, d'abord en le dévalorisant, tout le système de solidarité élaboré au lendemain de la seconde guerre mondiale.

Qui en effet peut s'élever contre la liberté ? En utilisant des concepts à connotation positive tels que liberté, responsabilité individuelle, choix... le néolibéralisme reconstruit la réalité pour en faire miroiter l'avenir florissant... pour autant qu'on possède les atouts suffisants, ce qui, à ses yeux, ne peut dépendre que du courage et de la volonté de chacun.

C'est le moment de rappeler que la liberté du renard est plus payante dans le poulailler que celle de ses habitantes habituelles... Dans une société régie par le « chacun pour soi », l'exercice de la liberté n'est évidemment accessible qu'à un petit nombre d'individus, au détriment de la majorité des citoyens.

Ce « lavage de cerveau » a cependant fait de larges dégâts. Dégâts qui justifient l'interrogation faîtière de l'ouvrage de Jacques Généreux ¹ :

« (...) Comment un système économiquement inefficace, écologiquement suicidaire, socialement désastreux et parfaitement évitable suscite-t-il aussi peu de résistance dans des sociétés démocratiques ? (...)

Se pourrait-il que la guerre économique dégénère en guerre « incivile » qui nous dresse les uns contre les autres, détruit dans nos esprits l'idée même de société, laisse chacun seul, stressé, menacé et dès lors condamné à se comporter en guerrier, voire au bout du compte, au bout du rouleau, et pour accorder son esprit à ses actes, à troquer les valeurs d'un monde perdu pour celles d'un guerrier ? »

L'autre versant de l'apologie de la responsabilité individuelle est bien évidemment l'attaque en règle contre les services publics jugés obsolètes, administrativement lourds – paperassiers – à l'exact opposé de la flexibilité et bien sûr de l'efficacité et de l'efficience tant vantées.

On met ainsi, sous l'égide de l'Union européenne et dans toujours davantage de domaines, les services publics en concurrence avec les organismes privés, en stigmatisant la supposée obsolescence et cherté des premiers et en soulignant la flexibilité, l'efficacité et l'efficience des seconds.

Cette mise en concurrence fait systématiquement l'impasse sur les missions essentielles desdits services publics et des contraintes auxquels ils sont soumis, tout en maintenant l'importance du « caractère privé » de la contractualisation pour les services rémunérés aux organismes privés, ce qui vise à empêcher les pouvoirs publics à avoir une quelconque visée de contrôle sur les résultats décrits par ces organismes.

Si l'on ajoute à cela – cerise sur le gâteau – un focus musclé sur les « dérives du politique », la boucle est bouclée.

Ne reste plus alors, en effet, qu'à se fier à ses ressources personnelles...

¹ Jacques Généreux, La Dissociété, Editions du Seuil, 2006, 2008.

Le rôle des aides publiques

Face à ce constat désastreux, et à terme préjudiciable pour toutes les composantes de la société, nous attendons du pouvoir politique qu'il mette en place une réelle politique d'aide pour l'accès à l'emploi et à la formation de ceux qui ont le moins de chances d'y accéder, afin de contrer la marchandisation² de ces secteurs qui met en péril les règles du bien vivre ensemble indispensables à l'édification d'une société citoyenne.

Le chômage en Wallonie, quelques chiffres³ :

Total général de DE inoccupés inscrits : 241.448.

Durée d'inoccupation	> 1 an	145.067	60%
Age	< de 25 ans	53.479	22%
Niveau d'études	CESI	63.260	26%
	CESS	144.686	60%

Le taux de chômage en Wallonie se focalise essentiellement sur les jeunes de moins de 25 ans, sur les peu qualifiés et les chômeurs de longue durée.

Si le chômage des jeunes en Région wallonne a régressé à partir de 2004, il reste néanmoins supérieur à la moyenne de l'Union européenne.

Il est donc parfaitement justifié que l'accent soit mis sur les aides à l'emploi et à la formation pour les jeunes demandeurs d'emploi.

L'insertion des jeunes à l'emploi :

La politique concernant les jeunes peu qualifiés a connu ces derniers temps une évolution très nette : si pendant de nombreuses années, la panacée semblait être la formation – avec parfois des dérives du type formation pour formation, et découragement des demandeurs d'emploi en formation – sans parler d'une utilisation peu efficace des deniers publics, le paradigme en vogue est à présent le « work first » avec le risque d'oublier que dans « work first », il y a « work ».

Il n'est pas sans intérêt de rappeler que le « work first » est un élément important de l'Etat social actif, directement importé de la stratégie anglo-saxonne, qui consacre le passage de l'indemnisation de l'incapacité (ou du non-accès) de/au travail à la promotion de « l'employabilité » et d'une logique catégorielle d'intervention à une logique individualisante qui renforce le poids de la responsabilité sur l'individu (pas de droit sans devoirs... de chercher activement, à défaut de trouver...).

² Concept forgé par J. Génereux, dans l'ouvrage cité supra. De portée plus globale que « marchandisation », il désigne le processus consistant à étendre les règles du marché aux secteurs et domaines qui jusque-là y échappaient.

³ Chiffres Forem, janvier 2009, moyennes annuelles 2008.

Puisque les mots, sans nul doute, ont leur importance, soulignons également cette formulation – qui est déjà en train de se transformer en incantation – « confrontation directe du demandeur d'emploi avec le marché par tous les moyens » qui peut être comprise comme un entraînement où il faudra – tel un sportif ou un combattant - faire preuve de tout son courage et de sa détermination, sous peine de se voir échouer. Cette vision permet de faire l'impasse sur tous les autres obstacles, bien connus cependant, à l'obtention d'un emploi de qualité, particulièrement pour le public-cible des jeunes peu qualifiés.

A ce propos, et pour vérifier l'impression « guerrière » que laisse le mot « confrontation », si l'on tape le mot sur Internet, on obtient notamment des adresses de sites de jeux dont le contenu n'est pas sans intérêt idéologique.

Deux exemples, parmi d'autres :

- Le Seigneur des Anneaux – La confrontation – Jeu d'affrontement à rôle secret : Frodon, aidé de ses compagnons de la lumière, devra détruire l'anneau dans le Mordor, malgré l'assaut des créatures des ténèbres.
- Confrontation : Enjeu emblématique de Rackam, Confrontation permet d'évoluer dans un univers de mythes et de légendes, où guerriers, magiciens et créatures fantastiques s'affrontent sans relâche. Vous êtes le commandant en chef de ces armées et vous devez mettre à profit vos qualités de stratège pour combattre et vaincre l'armée contrôlée par votre adversaire...

www.confrontation.fr

Or, la relation de cause à effet entre la confrontation du jeune « le plus rapidement possible » et « par tous les moyens possibles » avec la réalité de l'entreprise et l'insertion dans un emploi durable et de qualité n'est absolument pas prouvée par une évaluation sérieuse de cette assertion par la « confrontation » avec la réalité.

A contrario, ce genre d'affirmation permet de considérer que, pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés, une insertion même de un seul jour dans l'entreprise est un résultat positif.

Nous considérons que les dispositifs visant à mettre les jeunes peu qualifiés au contact avec le milieu des entreprises – stages, missions d'intérim, actions dans le cadre d'appels à projets – sont un moyen parmi d'autres d'aider ce public à accéder à l'emploi durable et de qualité, à condition qu'ils :

- **soient appropriés au profil du DE ;**
- **s'inscrivent dans un projet cohérent ;**
- **bénéficient d'un suivi adéquat ;**
- **fassent l'objet d'une évaluation et d'un contrôle sérieux.**

Ces fondamentaux sont également requis dans les autres dispositifs ciblant les jeunes.

La formation en alternance

Les critères dénombrés supra sont aussi valables pour la formation en alternance des apprentis. En effet, il est paradoxal de demander à un jeune, ayant la plupart du temps éprouvé des difficultés dans le parcours scolaire traditionnel, de se responsabiliser et de s'investir dans une formation si le cadre global proposé pour ce faire laisse à désirer.

Pour construire ce cadre global, il est nécessaire de s'extraire de la perspective exclusivement pécuniaire (primes), c'est-à-dire la politique du donnant pour **bâtir un partenariat donnant-donnant** :

- **de la part de l'employeur, un réel investissement dans la formation spécifique aux besoins de l'entreprise du jeune encore inexpérimenté ;**
- **ce qui justifie l'aide – non exclusivement financière – des pouvoirs publics ;**
- **et qui permet au jeune d'obtenir, par une méthodologie adaptée, une qualification solide, atout indispensable pour une insertion durable et de qualité dans l'emploi.**

Le Plan stratégique transversal 2 relatif au développement du capital humain, des connaissances et du savoir-faire fait de la formation en alternance son Impulsion 1. Il souligne que « cette méthode pédagogique répond aux attentes de jeunes désireux de prendre rapidement pied dans la vie professionnelle tout en se formant ».

L'alternance répond aussi à l'objectif de rapprocher la formation des réalités de l'entreprise.

Sous cette législature, des avancées ont été engrangées, notamment en ce qui concerne l'établissement d'un statut unique qui garantit à tout jeune en alternance les mêmes droits en termes de rétribution, d'accès à la certification...

Pour la poursuite des négociations, **nous insistons sur la nécessité de :**

- **l'élaboration d'un statut unique pour l'apprenti ;**
- **concrétisé par un contrat sui generis ;**
- **associé à une protection de sécurité sociale la plus complète possible ;**
- **avec une rétribution progressive trouvant sa source dans la participation à la production, au fur et à mesure de l'acquisition des compétences liées au métier.**

L'APE Jeunes

Rappelons que la pratique de l'emploi subsidié dans le secteur marchand n'est acceptable que si elle ne vise pas seulement la mise au travail temporaire du jeune peu qualifié mais lui offre de réelles perspectives d'insertion durable, en lui donnant, pendant la durée du contrat, d'une part, les possibilités d'acquérir une expérience professionnelle, et en utilisant d'autre part, de manière cohérente, les opportunités de formation.

Se pose ici l'urgence de construire une politique d'aides à l'emploi cohérente, lisible et aux résultats dûment évalués. Le manque de vision globale et la multiplicité des dispositifs entraînent une opacité dont seuls les mieux outillés en « ingénierie sociale » peuvent tirer avantage.

Une évaluation approfondie du dispositif doit être réalisée, non seulement sur les aspects quantitatifs, mais aussi qualitatifs : profil des travailleurs, participation à une formation,... via l'évaluation interne telle que prévue au décret ainsi que via l'évaluation périodique du Plan Marshall.

Ce dispositif doit permettre de doter le travailleur d'une qualification, par la formation et l'acquisition d'une expérience professionnelle, de telle sorte qu'à l'issue de cet APE, il soit nanti d'une réelle opportunité d'insertion durable dans l'emploi.

Hors de cet objectif, l'APE marchand ne serait qu'un dispositif de plus qui viserait à sortir pour un temps des jeunes travailleurs des statistiques du chômage, sans perspective réelle d'embauche à terme.

Nous insistons également pour que l'information concernant les aides à la formation donnée tant au jeune travailleur qu'à l'employeur soit dispensée dans une perspective cohérente et globale d'acquisition de qualification, et non sous forme de catalogue de tout ce qu'il est possible d'obtenir comme subside supplémentaire.

La participation des jeunes travailleurs, engagés dans le cadre de l'APE marchand Jeunes à l'acquisition d'une qualification reconnue, doit reposer sur un plan de formation qui prenne en compte leurs besoins et attentes et pas uniquement leur inscription dans des dispositifs de soutien pré-établis.

De manière plus globale, une évaluation quantitative et qualitative doit être réalisée quant aux résultats obtenus en termes d'insertion durable à l'emploi, dans le cadre du dispositif APE Jeunes.

Le PFI – Plan Formation Insertion

La particularité de cette aide publique est qu'elle est liée à l'insertion axée sur un plan de formation en adéquation avec un poste bien précis à pourvoir.

Dans le cadre de cette mesure, le Rapport de la Cour des Comptes du 17 juin 2003 qui s'inscrit conformément à sa mission de contrôle du bon usage des deniers publics (loi du 10 mars 1998) est sans aucun doute un guide précieux, si l'on veut modifier et améliorer le dispositif.

« Si le pouvoir politique parvient à trouver la formule qui permette d'ouvrir réellement l'accès au PFI aux publics fragilisés, sans pour autant provoquer d'effets pervers, le Forem devra leur consacrer une attention extrêmement soutenue, difficilement compatible avec une augmentation du volume de contrats à gérer ».⁴

Dans le même ordre d'idée, le dispositif insistant sur les caractéristiques du public ciblé – abandon des études, décrochage scolaire – pas prêt à se lancer dans une formation longue dans un centre, met en avant la formation sur le poste de travail jugée adéquate, mais pour cela « il est nécessaire que tant l'entreprise que le Forem prennent le soin d'accompagner efficacement le jeune, l'entreprise en prenant soin de bien choisir la personne à qui elle va confier la supervision et le suivi quotidien du travail du jeune, le Forem, en réalisant un suivi spécifique, individualisé et rapproché, visant à éviter autant que faire se peut, tout décrochage. »⁵

Maximiser les chances de réussite du PFI, c'est :

veiller à la réalité et à la stabilité de l'emploi offert, améliorer le service aux entreprises, s'assurer de l'existence des tensions sur le marché, juger de la nécessité de la formation et s'assurer de sa pertinence, en vérifier le bon déroulement, tenter de prévenir les échecs, c'est-à-dire les ruptures de contrats formation-insertion.

- **Organiser une formation pour occuper un poste vacant demande que :**
 - celui-ci soit accompagné d'un plan de formation basé sur les pré-requis du jeune, les objectifs précis à atteindre et les moyens, méthodes,... mis en œuvre pour y parvenir ;
 - la durée de la formation soit adaptée à ce plan ;
 - afin de garantir la qualité de la formation, un suivi soit organisé au sein des secteurs professionnels ;
 - comme il s'agit d'une formation pour l'occupation d'un poste vacant, le contrat de travail qui suit la période de formation soit conclu à durée indéterminée.
- **Réaliser un suivi spécifique, individualisé et rapproché.**
- **Travailler sur deux indicateurs essentiels : Taux de rupture et taux d'insertion**

L'accompagnement des demandeurs d'emploi

Dans ce contexte de crise où l'on s'attend malheureusement à une montée des fermetures d'entreprises et une recrudescence importance du chômage économique, il serait particulièrement injuste sinon révoltant de renforcer le contrôle de l'activation des chômeurs en matière de recherche d'emploi.

⁴ Rapport de la Cour des Comptes, p.15.

⁵ Ibidem, p. 3.

Donc, il faut bien sûr mettre l'accent sur la qualité de l'accompagnement offert aux demandeurs d'emploi. Pour atteindre cet objectif, il faut développer ressources et moyens mais il est aussi nécessaire de désenclaver l'accompagnement des mesures de contrôle mises en place par le pouvoir fédéral.

Il est clair que, dans une situation où dans certaines régions de Wallonie, il y a un emploi vacant pour 35 personnes en recherche d'emploi, le renforcement du contrôle augmente de manière particulièrement injuste la pression exercée sur le demandeur et sa « responsabilisation ».

Par ailleurs, rappelons que :

- le budget consacré au fédéral et dans les Régions au renforcement du contrôle de la disponibilité des chômeurs pourrait être utilement dédié à la création d'emplois dans des secteurs où les besoins sont criants (accueil de l'enfance, aide à la jeunesse, accompagnement des personnes âgées...) ;
- **une réelle politique d'aide à la recherche d'emploi doit se construire positivement, en l'absence de toute pression inhérente à la dimension de contrôle et de sanction.**

La gestion des fonctions critiques

Au-delà des positions caricaturales auxquelles nous ne pouvons en aucun cas adhérer (paradoxe abusif entre taux de chômage et emplois laissés vacants ; absence de candidats motivés et suffisamment formés...), le dispositif Job Focus implémenté par le Forem a montré, en approfondissant la question, le caractère multifactoriel de l'existence de tensions critiques sur le marché de l'emploi.

Un certain nombre de ces facteurs : conditions de travail, pénibilité, rémunération, politiques internes dans l'entreprise... échappent aux moyens développés par le pouvoir politique régional.

La formation peut certainement pallier certaines difficultés dans le cas où on peut clairement relier leur origine à une telle nécessité mais d'autres problèmes tels que manque ou inadéquation de l'information, mobilité, asymétrie entre offre et demandes d'emploi... sont également à prendre en compte.

L'existence de fonctions critiques constitue un focus sur le fonctionnement du marché du travail, tout en n'admettant pas de solution générique : en effet, les analyses montrent que pour chaque focus effectué, les solutions à apporter sont différentes au cas par cas.

Cependant, et d'une manière plus globale,

Pour faciliter la rencontre de l'offre et la demande d'emploi, il est nécessaire de :

- résoudre les problèmes d'information sur les offres d'emploi ;
- réduire l'asymétrie entre l'offre et la demande d'emploi ;
- Supprimer les discriminations à l'embauche ;
- Envisager la problématique de la mobilité, tant au niveau linguistique que de l'accessibilité des lieux ;
- Lier la problématique à une gestion prévisionnelle des compétences en interne, notamment grâce à la formation continue.

La formation continue des travailleurs

- La formation professionnelle continue est un droit individuel, pour tous les travailleurs, avec ou sans emploi. Elle doit permettre de renforcer les compétences ou d'en acquérir d'autres, dans une perspective plus large d'accès, de consolidation et de stabilité d'emploi, ainsi que de promotion professionnelle, et non seulement dans une optique restrictive d'adaptation aux conditions du marché du travail.
- La stratégie globale de la formation des adultes doit s'appuyer sur une formation initiale solide, dans la perspective du droit à la réussite ; se fonder sur le droit à l'éducation, dans l'optique de développement personnel. Elle doit être complémentaire – et non supplétive – à la formation de l'enseignement initial, à vocation universelle.
- Le rôle de l'Enseignement de Promotion sociale, particulièrement en tant qu'enseignement de la seconde chance, se doit d'être reconnu comme tel et soutenu.
- A l'heure actuelle, les opportunités d'accéder à la formation continue dépendent encore trop du niveau de qualification, de l'âge, du genre, de la taille et du secteur de l'entreprise, ainsi que du type de contrat. Les efforts en matière de formation continue doivent se concentrer en priorité sur les moins qualifiés, qui sont souvent les premiers mis en difficulté par une situation d'emploi précaire.
- Le droit individuel à la formation continue doit s'appuyer sur un droit collectif, au travers de la négociation de plans de formation globaux, incluant toutes les catégories de travailleurs, et envisageant le moyen et le long terme.
- La formation continue des travailleurs doit permettre le renforcement de leur qualification, que ce soit par l'adaptation aux techniques nouvelles, ou par l'acquisition de compétences supplémentaires. Elle doit être conçue dans une perspective plus large que l'adaptation au poste de travail.
- L'importance de la formation continue doit être une priorité pour toutes les entreprises, y compris les PME.

- Plus que jamais, et face aux risques, dans un contexte de crise, de délaissier la formation continue, il faut construire une politique contra-cyclique d'investissement dans la formation.

Pour rencontrer ces divers objectifs, une évaluation sérieuse doit être réalisée sur les impacts de la politique de formation continue des travailleurs en entreprise.

A partir de cette année, la collecte des indicateurs du nouveau bilan social permettra d'avoir un instrument de mesure qui doit mener à une évaluation sérieuse des efforts de formation dans les entreprises, notamment en regard des engagements pris lors de la conclusion des AIP, depuis 2000.

Une évaluation approfondie, suivie des réajustements nécessaires, doit être réalisée, notamment une fois les résultats de cette collecte connus.

Le rôle des pouvoirs publics dans la formation continue des travailleurs avec ou sans emploi est essentiel, quant à l'élaboration d'une stratégie globale, la garantie des intérêts de chacun et la cohérence des projets de formation. Son efficacité doit être renforcée par les partenariats avec les secteurs professionnels. Cette politique partenariale doit permettre d'augmenter le volume et la qualité des formations dispensées, d'adapter la qualification des travailleurs, ainsi que de promouvoir des nouvelles filières de formation. Par ailleurs, cette politique doit se réaliser en consolidant les formations professionnelles classiques, adaptées aux besoins spécifiques des travailleurs sans emploi.

A cet égard, le Rapport du Conseil Central de l'Economie de fin 2006 faisait remarquer que l'investissement public s'était accru considérablement sur quelques années, alors que l'investissement privé stagnait, et ensuite reculait, à partir de 2000.

Par contre, la diminution de l'effort financier des entreprises dans le domaine formel n'a pas eu d'impact négatif sur le taux de participation. Cet état de fait ne peut s'expliquer que par deux facteurs : un recours accru des entreprises aux subsides publics et/ou un raccourcissement de la durée des formations.

Et le Rapport de poser la question : « Cette tendance à la diminution du nombre d'heures de formation par participant est-elle réellement génératrice d'une démocratisation efficace de l'accès à la formation ou masque-t-elle une baisse des ressources du secteur privé consacrées à la formation ? »⁶

On est de plus forcé de constater que l'aide publique apportée ne modifie pas fondamentalement le public destinataire qui reste toujours majoritairement un homme jeune et plutôt qualifié.

⁶ Conseil central de l'Economie, Rapport technique du secrétariat sur les marges maximales disponibles du coût salarial, nov. 2006, p. 138.

Face à ce constat, nous réaffirmons que l'aide publique apportée à la formation continue doit aider ou permettre la réalisation de formation là ou elle ne se serait pas déroulée et atteindre un public qui, sans elle, n'aurait pas ou peu accès à la formation continue.

Elle demande, de plus, que les dispositifs régionaux tiennent compte des engagements pris aux autres niveaux de négociation.

Dans ce cadre, le décret des Incitants financiers à la formation doit être revu afin :

- **de mettre l'accent sur l'aspect qualitatif du dispositif ;**
- **de mieux définir les rôles respectifs du subventionnement public et de la responsabilité de l'entreprise ;**
- **de prendre en compte des politiques menées par les fonds sectoriels, dans le cadre des engagements globaux pris en matière de formation continue.**

La reconversion des travailleurs victimes de licenciement

Le plan de relance fédéral prévoit l'extension des mesures d'accompagnement des travailleurs dans le cadre d'un licenciement collectif, prises dans un premier temps dans le cadre du Pacte de solidarité et de la gestion active des restructurations, en 2006. Ce plan de relance prévoit la mise en place d'une cellule pour l'emploi qui concernera l'ensemble des travailleurs. Dans ce cadre, l'offre d'outplacement sera généralisée et prise en charge, partiellement ou totalement, par la collectivité.

Lors de l'élaboration du Pacte de solidarité, la FGTV s'était opposée, au sein du CNT, à la possibilité pour les sociétés d'intérim – qui ont généralement développé un département d'outplacement – d'entrer dans la catégorie « nouvel employeur » qui permet de bénéficier de réductions de cotisations sociales, pendant la période de validité de la carte de restructuration.

Les organisations syndicales considèrent en effet que les bureaux de travail intérimaire ne pouvaient pas relever de la définition de nouvel employeur, étant donné qu'il s'agit d'entreprises dont l'activité consiste à mettre des travailleurs temporairement à disposition d'un ou de plusieurs utilisateurs et que, par conséquent, cette caractéristique allait à l'encontre de l'objectif d'occupation durable, recherché par le dispositif de gestion des restructurations, implémenté par le fédéral.

Ainsi, depuis la libéralisation du marché du placement, les mêmes groupes d'entreprises fournissent des services de travail intérimaire, d'outplacement, de recrutement et sélection qui ont pour cible le travailleur en recherche d'emploi. Une confusion économique préjudiciable à l'atteinte des objectifs recherchés par les pouvoirs publics s'est donc établie. Les services d'outplacement, rétribués par l'employeur qui licencie, donnent accès à des missions d'intérim qui donnent elles-mêmes droit à des réductions de cotisations sociales pour la société d'intérim - nouvel employeur, avec remboursement à la clé pour l'ancien employeur.

Etant donné d'une part, cette possibilité d'ingénierie et d'autre part l'extension prévue dans le plan de relance financée par les contribuables, il n'est pas acceptable d'envisager que les services d'outplacement étendus à l'ensemble des travailleurs victimes de licenciement soient exclusivement du ressort des sociétés d'outplacement privé.

Les cellules de reconversion, qui, depuis plus de trente ans, ont fait la preuve de leur efficacité, avec des taux de reconversion entre 70 et 85%, la plupart du temps en CDI, assurent à chaque travailleur en reconversion un accompagnement respectueux du projet professionnel, en toute transparence.

L'assimilation par AR de la cellule de reconversion en cellule pour l'emploi tel que prévu dans le Pacte de solidarité permet au dispositif wallon public de remplir les obligations fédérales prévues par le Pacte de solidarité.

Le modèle intégré des reconversions en Région wallonne prévu pour rencontrer les objectifs du plan de relance fédéral doit permettre, sur base des négociations du plan social, à la Cellule de Reconversion assimilée Cellule pour l'Emploi, de remplir les objectifs d'accompagnement, seule ou en partenariat avec l'outplacement privé, sous la coordination du Comité d'Accompagnement composé de représentants du Forem, des travailleurs, de l'employeur qui licencie ou du secteur professionnel. ▪