



3 octobre 2014.

## **Aides à l'emploi dans le secteur marchand Incitants financiers à la formation continue des travailleurs Titres-services**

### **Positions communes de la FGTB et de la CSC**

---

Dans le cadre de la 6<sup>ème</sup> sixième réforme de l'Etat et du transfert des compétences, la CSC et la FGTB wallonnes ont fixé un certain nombre de priorités communes sur les thématiques de l'emploi et de la formation.

Ces priorités rencontrent pour une large part les objectifs fixés dans la Déclaration de Politique Régionale (DPR). Tant pour la CSC que pour la FGTB, il convient de mieux exploiter les aides à l'emploi comme un réel outil au service du redéploiement économique régional. En cela, nos organisations soutiennent les propositions qui visent à :

- mieux soutenir les secteurs clés et les métiers porteurs/émergents pour la Région wallonne,
- apporter une meilleure qualification aux jeunes et notamment les jeunes moins qualifiés,
- offrir aux jeunes une première expérience professionnelle dans un délai raisonnable à la sortie des études,
- simplifier et refondre le paysage des aides à l'emploi par une harmonisation et une plus grande cohérence,
- faire la chasse au gaspillage : lutter contre les effets d'aubaine et l'ingénierie sociale.

#### **I. Aides à l'emploi dans le secteur marchand**

##### **a) Réductions de cotisations sociales groupes cibles et ACTIVA**

La maîtrise de ces dispositifs par la région doit permettre de mieux soutenir le développement économique territorial et de mieux conditionner l'octroi de ces aides en fonction des priorités socio-économiques wallonnes. Parallèlement, il convient de rappeler que la finalité des aides à l'emploi demeure la création d'emplois pour tous y compris pour les personnes peu qualifiées. Pour jauger de la capacité des entreprises à contribuer à cette création d'emploi, il est donc primordial d'intégrer un aspect collectif dans les critères d'octroi d'une aide. Les dérives constatées dans le cadre de l'Activa et le WinWin, avec une maximalisation des aides par certains employeurs sans aucune contrepartie en terme d'augmentation de volume général d'emplois, doivent plus que jamais cesser dans le contexte budgétaire tendu. Pour contrecarrer l'ingénierie sociale et les effets d'aubaine, la FGTB et la CSC souhaitent ardemment que des critères visant le respect des normes en matière d'emploi et de formation conditionnent l'octroi de ces aides.

Ces critères pourraient être :

- le respect des obligations en matière de formation continue des travailleurs (1,9% de la masse salariale) et autres obligations légales,
- un certain niveau d'investissement en R&D ainsi que pour l'aménagement, l'amélioration de l'outil de production,
- une augmentation, à tout le moins un maintien, du volume d'emplois net dans l'entreprise,
- une limitation dans le cumul des différentes aides publiques au sein de l'entreprise et, le cas échéant, de ces différentes UTE.

## **b) Simplification, harmonisation et qualité des aides à l'emploi**

### **Vers une plus grande lisibilité et un meilleur contrôle**

Les aides à l'emploi gagneraient en lisibilité si le mécanisme était simplifié et uniformisé. Pour la CSC et la FGTB, le mécanisme unique de liquidation de l'aide à l'emploi doit être le système d'activation des allocations de chômage. L'activation ciblée permet une prévision budgétaire simplifiée dont la gestion des finances régionales aurait bien besoin. A contrario, les réductions de cotisations accordées aux employeurs rendent la gestion prévisionnelle plus complexe. En outre, la majorité des aides à l'emploi et à la formation préexistantes font intervenir un mécanisme d'activation (stage de transition, PFI, formation professionnelle, reprise d'étude, formation alternée, Activa, etc.), une harmonisation des aides vers le seul mécanisme d'activation augmenterait la clarté pour tous les acteurs : travailleurs, employeurs, opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle et organismes de paiement.

La CSC et la FGTB soutiennent également une harmonisation de la durée de chômage nécessaire pour l'octroi d'une aide à l'emploi. Nos organisations proposent que toute aide à l'emploi soit activable dès le 7<sup>ème</sup> mois de chômage ou de stage d'insertion. En outre, nous plaçons pour que le système d'activation des allocations de chômage soit également accessible à tout jeune qui a terminé une formation en alternance.

Cette proposition réduirait fortement les effets pervers présents dans les aides actuelles qui voient, le plus souvent, le demandeur d'emploi s'enliser dans le chômage. L'ensemble des dispositifs d'aides à l'emploi transférés et les aides régionales qui visent le secteur marchand fusionneraient ainsi au sein d'un système unique. La période d'activation de l'allocation de chômage serait significativement allongée par rapport à la situation actuelle. Sur base du budget disponible, le montant des activations sera moindre mensuellement mais réparti sur une période plus longue. A l'issue de la période d'activation, l'entreprise devra procéder à un engagement d'une durée au moins équivalente à la période d'activation, ce qui permettrait de réduire la logique de maximalisation des aides à l'emploi.

### **L'efficacité passe aussi par la qualité**

La plupart des aides à l'emploi néglige la montée en compétences des travailleurs. C'est pourquoi la FGTB et la CSC souhaitent également étendre la logique de formation à la nouvelle aide à l'emploi qui sera mise sur pieds après transfert, via un mécanisme d'incitants. Non seulement parce qu'il s'agit d'une priorité au vu du nombre important de demandeurs

d'emploi faiblement qualifiés mais aussi parce que la formation reste, avec la création et le partage de l'emploi, le meilleur moyen de lutter contre l'enlisement dans le chômage. Une récente étude de l'Onem montre que sur les trois mesures fédérales d'aides à l'emploi les plus performantes, deux de ces trois aides concernent la formation<sup>1</sup>.

Nous proposons de ventiler la nouvelle aide en deux catégories d'âge, tout en variant le degré d'intensité de l'activation selon la qualification et l'investissement en formation.

Tous ces critères réunis nous permettent de conjuguer, **au sein d'une seule aide unique à l'emploi**, les objectifs de qualification, de ciblage du public et notamment des jeunes, de responsabilisation des entreprises et de limitation des effets d'aubaines !

### Durée de l'activation

Pour les chômeurs de **moins de 26 ans**, dès leur 7<sup>ème</sup> mois de stage d'insertion :

- 30 mois d'activation des allocations de chômage pour les demandeurs d'emploi (DE) < CESS<sup>2</sup>. Un processus de formation alternée composée de 6 mois de stage de transition + 12 mois de formation alternée existe déjà. Les jeunes, au terme de ce processus de formation, pourront bénéficier de 30 mois d'activation.
- 24 mois d'activation des allocations de chômage pour les DE = CESS (majoration de 6 mois si formation professionnelle suivie pendant l'activation).
- 12 mois d'activation des allocations de chômage pour les DE qui ont obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur (majoration de 3 mois si formation professionnelle suivie pendant l'activation).

Les chômeurs complets indemnisés qui ont **26 ans et plus**, et qui ont un minimum de 6 mois de chômage, ont droit à :

- 30 mois d'activation des allocations de chômage pour les DE < CESS (majoration de 6 mois si formation professionnelle suivie pendant l'activation).
- 21 mois d'activation des allocations de chômage pour les DE = CESS (majoration de 6 mois si formation professionnelle suivie pendant l'activation).
- 6 mois d'activation des allocations de chômage pour les DE qui ont obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur (majoration de 3 mois si formation professionnelle suivie pendant l'activation).

Pour rappel, la possibilité pour une entreprise de bénéficier de cette aide sera donc examinée principalement en fonction des critères susmentionnés (politique de formation (1,9%), politique d'investissements en R&D, limitation du cumul, etc.). Seules les entreprises qui rencontrent ces critères pourront bénéficier des aides à l'emploi. Ces critères devront faire l'objet d'un accord collectif au sein de l'entreprise (au CE, au CPPT ou encore par la délégation). Ils devront ensuite être vérifiés avant l'octroi des aides. Enfin, l'aide ne pourra être conservée que moyennant le maintien du volume d'emplois dans l'entreprise. En cas de non respect par les employeurs des conditions qu'ils se sont engagés à respecter et /ou en cas de délocalisation, les aides perçues devront être remboursées.

<sup>1</sup> Les résultats d'insertion un an après la fin de la période d'activation des allocations de chômage en cas de *formation professionnelle individuelle* ou pour *reprise d'études liées aux métiers en pénurie* s'élèvent respectivement à 83,6% et 72%.

<sup>2</sup> Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur.

### **Une plus grande cohérence avec la stratégie de développement Régional**

La DPR entend accorder une place de choix, dans les futurs dispositifs d'aides à l'emploi, aux secteurs économiques exposés à la concurrence internationale, aux secteurs innovants, à l'économie circulaire ainsi qu'aux jeunes moins qualifiés. Le Plan Marshall 2022 envisage, quant à lui, une évaluation des aides publiques à l'emploi en vue d'une meilleure prise en compte des réalités socio-économiques régionales.

La CSC et la FGTB soutiennent vigoureusement ces objectifs et suggèrent donc de réserver une partie de l'enveloppe consacrée aux aides à l'emploi aux secteurs stratégiques pour la Wallonie et aux métiers porteurs, notamment ceux en lien avec l'amélioration des performances énergétiques et de l'économie circulaire.

Moyennant le respect des règlements européens, il est tout à fait possible de concentrer des aides publiques sur certains secteurs d'activités, tout comme il est également possible de privilégier certains types de métiers.

## **II. Incitants financiers à la formation des travailleurs**

### **Politique globale de formation continue des travailleurs**

La réflexion menée supra autour d'une utilisation plus efficiente des incitants financiers en période de restriction budgétaire est également applicable au champ de la formation. Si dans le cadre du transfert de compétences, la Région a comme nouvelle prérogative la gestion du congé éducation-payé et la dispense pour reprise d'étude, il ne faut pas pour autant négliger les autres incitants financiers à la formation afin de déterminer une **politique de formation globale**.

Pour la FGTB et la CSC, les différents instruments financiers de la Région wallonne devraient être réorientés en fonction de certains objectifs prioritaires contenus dans la DPR et selon des principes d'efficacité et d'équité.

Nos organisations partagent les préoccupations du gouvernement sur la nécessité de :

- permettre une montée en compétence des travailleurs en vue d'une adaptation aux technologies ou d'une promotion,
- améliorer l'efficacité des aides publiques en les conditionnant aux respects de certaines normes,
- améliorer la réorientation et l'adaptation des qualifications en fonction des filières porteuses,
- faciliter les transitions professionnelles,
- renforcer les compétences des moins qualifiés et, en cela, de concourir à une sécurisation des parcours professionnels (rappelons que la formation professionnelle a comme fondement de réduire certaines des inégalités sociales).

Si plusieurs de ces objectifs sont inscrits dans certains dispositifs régionaux actuels, force est de constater qu'ils ne sont pas pour autant atteints. Dès lors nous proposons un certain nombre de nouvelles orientations et de principes transversaux visant à mieux faire coïncider les incitants financiers avec les priorités susmentionnées.

## **Le Crédit-Adaptation (CA)**

Pour rappel, ce dispositif vise l'ensemble des entreprises sur base d'une intervention forfaitaire des pouvoirs publics dans le coût de l'heure de formation avec ventilation selon la taille de l'entreprise. Il s'agit de formations spécifiques, visant surtout l'adaptation au poste actuel ou prochain du travailleur pouvant couvrir la polyvalence, l'adaptation aux mutations technologiques, l'utilisation de nouveaux outils, nouvelles méthodes de travail, implémentation du système qualité, management de l'environnement, ...

Si quelques-uns de ces objectifs semblent converger avec les préoccupations reprises ci-dessus, une analyse plus fine de résultats confrontée aux informations qui nous remontent du terrain nous indique au contraire que ce dispositif a été largement dévoyé.

Sur la nature des interventions, on relève dans le rapport d'activités 2013 du Crédit-Adaptation que 32% des crédits octroyés visent la polyvalence. Certes, la polyvalence peut être un atout pour certaines petites entreprises, mais on s'interrogera sur l'opportunité de la faire financer par les deniers publics et surtout dans une telle proportion.

Actuellement, aucun contrôle n'est efficacement opéré par les services du Forem sur le terrain. La vérification du respect des critères du décret Crédit-Adaptation repose sur une déclaration de l'employeur, certains d'entre eux se retranchent, le cas échéant, derrière le fait que les représentants du personnel ont avalisé le plan de formation. Cet aval est le plus souvent le fruit d'une forme de chantage tacite (*« si ce n'est pas pour notre entreprise, ce sera pour notre voisin et concurrent, donc cher(e)s délégué(e)s, mieux vaut approuver. »*).

Face à ces dérives, les organisations syndicales ont établi une série de critères correspondant à des situations vécues sur lesquelles elles se fondent pour motiver leur refus d'octroi du Crédit-Adaptation. Il s'agit notamment des cas d'**ingénierie pluriannuelle**, d'**ingénierie manifeste** et de **différentiel d'heures de formation important**.

Cette mauvaise utilisation des deniers publics est encore accentuée lorsqu'on met en perspective les constats figurant dans les précédents rapports du conseil supérieur de l'emploi et qui pointent une diminution de la part contributive des entreprises dans la formation des travailleurs ! Par ailleurs, et c'est sans doute une spécificité wallonne liée aux conditions d'octroi trop laxistes du dispositif, on constate que beaucoup d'entreprises privilégient le recours au CA plutôt qu'à leur fonds sectoriel (pratique qui semble être inversée au nord du pays d'après nos collègues flamands). Cette situation a été notamment vérifiée dans le secteur agroalimentaire. Le fonds de formation (IFP) prend en charge des formations de type ERP (logiciel de gestion, de contrôle et de planification des processus et des stocks) mais plusieurs entreprises du secteur font appel au CA car le fonds est plus exigeant dans le contrôle de la formation et du prestataire.

Quant aux objectifs d'amélioration de la formation des moins qualifiés, le rapport d'activités nous renseigne que la part des travailleurs moins qualifiés visés par le volet tutorat du dispositif est équivalente à la part des diplômés de l'université et de l'enseignement supérieur !

La part des travailleurs disposant du diplôme du primaire et au mieux du certificat de l'enseignement secondaire inférieur représente moins de 20% du nombre total des bénéficiaires.

Pour améliorer l'efficacité du C.A. et pour le recentrer sur les objectifs prioritaires listés supra, la FGTB et la CSC insistent pour que les propositions suivantes soient mises en application :

- Conditionner l'octroi du crédit adaptation au respect des normes de formation (1,9%) ;
- Conditionner l'octroi des aides publiques au respect de critères quantitatifs mais aussi qualitatifs d'emploi (évolution du volume et des types d'emploi) ;
- Mieux croiser les données liées à l'utilisation des autres aides publiques à l'emploi et à la formation pour en limiter le cumul ;
- Avoir une vraie politique de contrôle ;
- Donner la priorité aux fonds sectoriels fédéraux quand c'est possible (interroger préalablement et le cas échéant le fonds sectoriel avant de traiter une demande de crédit adaptation) ;
- Orienter une partie du dispositif vers des formations liées à des métiers porteurs pour les entreprises (on déplore, à la lecture du rapport d'activités, que les formations visant, au sens large, l'environnement et donc pour une part réduite des formations axées sur des économies d'énergie représentent moins de 4% du total des interventions).
- Mieux cibler les travailleurs à risque (infrascolarisés, âgés, etc.) en fixant par exemple une majoration dans les interventions et/ou en réservant une partie du budget pour ces publics.

Un certain nombre de ces propositions peuvent également constituer des balises pour le dispositif des Chèques-Formations même si ce dernier a déjà fait l'objet d'un recadrage lors de la précédente législature.

### **Le Congé éducation payé (CEP)**

Le congé éducation-payé est le seul dispositif de soutien à la formation continue qui permet au travailleur d'en choisir librement le contenu. La FGTB et la CSC considèrent que ce choix doit rester libre car il s'avère souvent déterminant dans le processus de transition professionnelle que celui-ci soit volontaire ou subi (restructuration). On constate, en effet, souvent que lors d'un licenciement, ce sont les travailleurs qui ont étoffé leur qualification, souvent via le CEP, qui se retrouvent le plus vite à l'emploi. Outre les nouvelles compétences acquises, on relèvera également un gain de temps non négligeable dans la construction du nouveau projet professionnel ce qui est déterminant dans le parcours d'insertion.

Supprimer, voire réduire cette liberté de choix revient donc à diminuer les facteurs concourant à l'amélioration de l'employabilité et de la transition professionnelle.

Alors qu'une partie des employeurs souhaite recentrer le CEP sur la formation professionnelle (notamment sur celle qui agréé l'entreprise), nous plaignons pour que le CEP reste un droit culturel individuel au sens strict du terme. En effet, les formations générales apportent une plus-value pour la collectivité (cf. les formations visant à plus de démocratie sociale et à lutter contre l'extrême droite/les partis populistes, etc.). De plus, certaines formations générales visant des compétences exploitées exclusivement pendant le temps de loisir peuvent également constituer un véritable levier dans la reconversion du travailleur. Les exemples en cellules de reconversion sont légion.

Dès lors, nous insistons sur la nécessité de conclure un accord de coopération entre les régions et la Fédération Wallonie Bruxelles pour la gestion future du CEP, comme stipulé dans le dernier accord institutionnel. Cet accord de coopération est nécessaire à plusieurs titres. Tout d'abord, afin d'éviter que le CEP ne soit limité au champ de la formation strictement professionnelle. Ensuite, afin d'éviter que les opérateurs de formations relevant de la Fédération Wallonie Bruxelles (Universités, enseignement de promotion sociale, éducation permanente, etc.) ne puissent plus avoir accès au CEP.

Si le dispositif congé éducation peut trouver des marges d'amélioration, c'est également au niveau de son public bénéficiaire. Ici aussi, des améliorations visant à en faire bénéficier un peu mieux les

travailleurs moins qualifiés ainsi que les travailleurs à temps partiel pourraient être envisagées. La variable de l'âge est ici aussi importante.

Pour le reste, la CSC et la FGTB insistent pour que le Gouvernement préserve les moyens du Congé éducation-payé.

### **La validation des compétences comme levier du parcours formatif**

Plusieurs expériences menées en France dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ont montré à quel point ce dispositif pouvait avoir un impact extrêmement positif pour les travailleurs moins qualifiés. Ces résultats sont notables aussi bien pour l'entreprise que pour les travailleurs qui se sentent valorisés par cette reconnaissance et entame par la suite un parcours formatif. Quelques initiatives de validation de compétences sont également en cours au sein d'entreprises wallonnes, il conviendrait dès lors d'y être attentif et d'en envisager une prolongation.

### **La formation alternée des demandeurs d'emploi**

Ce dispositif qui vise à offrir aux jeunes moins qualifiés une première expérience professionnelle couplée à une formation qualifiante en est à ses balbutiements<sup>3</sup>. Malheureusement, nous allons devoir très vite constater qu'il n'est pas concurrentiel par rapport au stage de transition, moins coûteux et sans contrainte formative pour les entreprises. Il serait donc souhaitable, pour rencontrer les préoccupations de la DPR en matière de qualification et d'emploi des jeunes, de prioriser ce dispositif par rapport à la mesure fédérale de stage de transition qui n'apporte que trop peu de garantie d'emploi et de formation.

Nous suggérons donc que :

- Des nouveaux critères plus limitatifs soit établis pour les stages de transition (la région est compétente pour fixer certains critères au niveau du public cible) ;
- La formation alternée des demandeurs d'emploi offre les mêmes droits sociaux aux jeunes que le stage de transition (assimilation à des journées de travail, blocage de la dégressivité, etc.) ;
- Une nouvelle aide à l'emploi visant les jeunes soit couplée au dispositif de formation alternée de sorte de le rendre plus attractif (cf. supra).

### **Les clauses sociales de formation, un instrument à ne pas négliger !**

Les clauses sociales de formation peuvent s'avérer être un instrument très utile pour mener une politique de formation offensive. De plus, elles permettent également de lutter contre le dumping social et concurrent, de la sorte, à relocaliser l'emploi. Selon les estimations, les marchés publics représentent entre 11 et 13% du PIB, ils peuvent donc constituer un levier efficace en termes d'emploi et de formation des jeunes

---

<sup>3</sup> Les premières expériences de formations alternées ont démarré début septembre 2014.

### III. Les Titres-Services

En matière de Titres-Services, deux préalables doivent clairement être posés :

- Aucun élargissement des activités éligibles ne peut être envisagé.
- Le budget transféré est intégralement affecté au maintien de cette politique.

La mesure doit être orientée exclusivement en faveur de la création d'emplois de qualité, que l'on caractérise comme suit :

- L'obligation de fournir un CDI, éventuellement après une période sous CDD ne pouvant excéder 3 mois.
- La limitation du nombre d'avenants au contrat de travail. Ceux-ci ne pouvant avoir qu'une durée limitée avant de faire l'objet d'une modification de l'horaire du contrat de travail en tant que tel.
- L'obligation d'organiser, notamment avec le fonds de formations, des formations pour les travailleurs.
- La garantie d'un taux d'encadrement permettant aux travailleurs d'avoir des référents administratifs et techniques.
- L'obligation de tenir compte d'une ancienneté sectorielle.
- Le temps de travail, pour un temps plein, doit être fixé à 32 heures/semaine. Cet objectif pourra être atteint en plusieurs étapes, étalées dans le temps. Le financement de la mesure devra évidemment intégrer cet élément.

Les contrats de travail portant actuellement au minimum sur 1/3 temps doivent évoluer vers un 2/3 temps.

En outre, afin de garantir que les moyens publics seront bien **affectés à la création d'emplois** et non à une **rémunération d'actionnaires**, il est proposé :

- La réorientation de la mesure exclusivement vers les services publics et les entreprises à finalité sociale marchande ou non-marchande.
- L'obligation de voir le bénéfice majoritairement affecté à une amélioration des conditions salariales, à un fonds de réserve ou à d'autres actions génératrices d'emplois.
- L'application d'une tension salariale (écart entre les plus bas et les plus hauts revenus) allant de 1 à 4, en prenant toutefois en compte l'ancienneté.
- Un niveau de qualification minimum pour les gestionnaires de l'entreprise.

▪