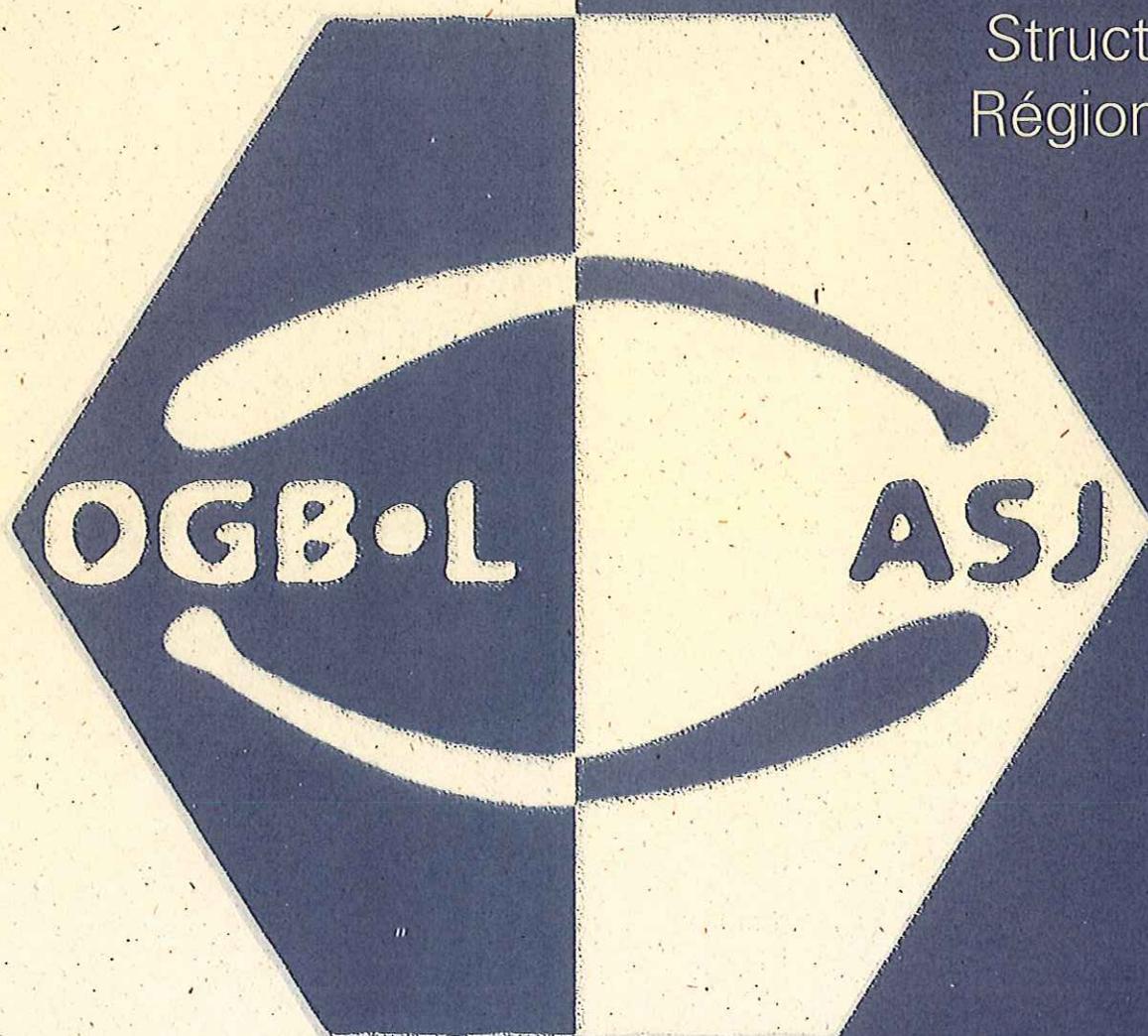


Objectif

Structures
Régionales



Plein Emploi



Préface

Les mutations structurelles et technologiques, la mondialisation de l'économie ont un impact sensible sur l'emploi. Cette évolution remet déjà en question, dans certains pays, des droits que l'on pensait acquis. Le droit au travail est un droit fondamental, inscrit dans de nombreuses constitutions et le rôle premier d'un syndicat est de le défendre. L'OGB•L a pris conscience du phénomène depuis de nombreuses années et pense qu'il faut dépasser les clivages politiques traditionnels et rassembler l'ensemble des acteurs économiques autour d'un projet commun. L'étude "Objectif Plein Emploi" est un maillon important de cette politique et si elle a rencontré l'assentiment général, il faut encore lui donner corps.

Le présent projet se veut une mise en pratique des concepts développés. Depuis la parution de l'étude en 1995, le chômage n'a cessé de progresser. L'étude se voulait un concept adaptable, c'est pourquoi, après une phase de sensibilisation des différents organismes et administrations aux idées développées, nous proposons un projet d'application concret des concepts.

Comme nous l'avons déjà souligné dans l'étude, la lutte contre le chômage ne nécessite pas de financements extraordinaires, mais l'utilisation efficace des moyens existants. D'autre part, il ne s'agit pas non plus d'introduire des mesures législatives importantes. Nous pensons que les outils dont nous disposons sont valables, mais qu'ils peuvent être améliorés et surtout que leur utilisation pourrait être plus efficace.

Ce projet se base, non seulement sur les concepts de l'étude, mais également sur des expériences concrètes qui ont déjà fait leurs preuves sur le terrain.

Le président de l'OGB•L

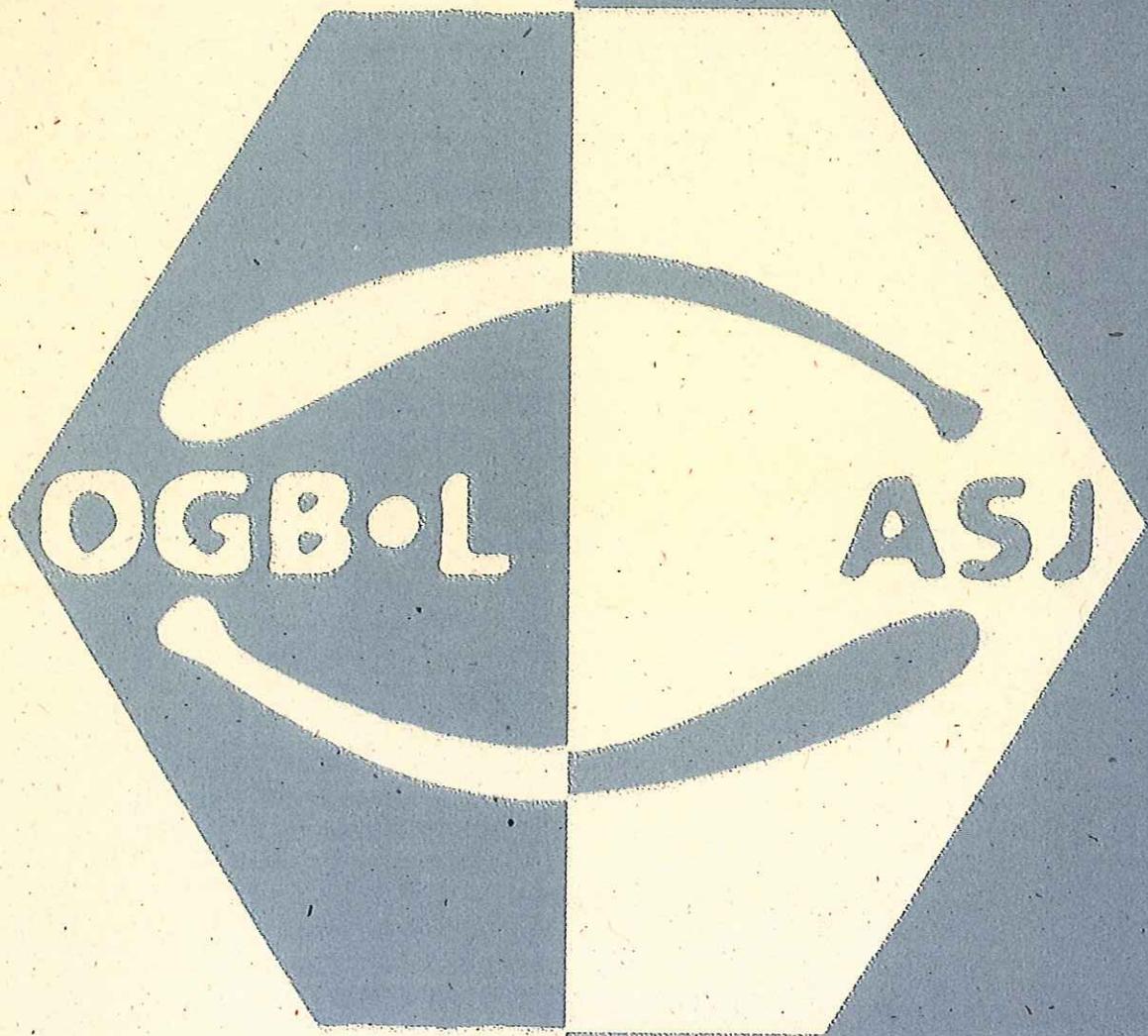
John Castegnaro

Le président d'Action Sociale pour Jeunes

Nick Eickmann



Le système existant





Possibilités liées au droit du travail

Le droit du travail offre un ensemble d'outils répondant à la problématique du chômage. Cet ensemble peut se diviser en deux groupes principaux, d'une part des outils de soutien financier (systèmes passifs), d'autre part des outils destinés à la réinsertion professionnelle (Systèmes actifs).

1. Systèmes passifs

Ces systèmes sont basés sur le concept de la solidarité et garantissent aux personnes un revenu. Ces outils n'intègrent pas directement la dimension de remise au travail ou de formation, sinon en les couplant à d'autres outils actifs. Les bénéficiaires de ce type de prestations ne font plus partie intégrante du monde du travail.

Le terme "passif" pourrait être interprété péjorativement, ce n'est certainement pas le cas présentement. Ces outils sont indispensables au maintien des droits acquis et ne doivent en aucun cas être remis en question.

a. L'indemnité de chômage complet

L'indemnité de chômage est le système le plus répandu et le plus connu. Le principe du chômage n'a donc plus besoin d'être expliqué. Cependant dans la majorité des cas, la durée de l'indemnisation, est limitée à une année. Cette limite pourrait créer des problèmes si le phénomène du chômage gagnait en importance et induisait des temps moyens de réinsertion plus longs.

Il ne constitue pas en soi un outil de lutte contre le chômage, mais un droit garanti. L'Etat se garde le droit de réquisitionner les chômeurs pour des grands travaux d'utilité publique.

b. Le RMG

Le Revenu Minimum Garanti a été institué pour subvenir aux besoins des personnes ne bénéficiant plus d'autres prestations telles que le chômage ou ne pouvant plus subvenir à leurs besoins. Il constitue le dernier rempart contre le dénuement total. Les principales conditions d'attribution sont :

- l'âge (au moins 30 ans),
- être disponible sur le marché de l'emploi,
- être domicilié sur le territoire luxembourgeois et y avoir résidé pendant plus de 10 ans au cours des 20 dernières années,
- être suivi par le service national d'action sociale pour définir ensemble un projet d'insertion sociale et professionnelle.

Le projet de loi visant à réformer la loi portant institution du RMG tend à renforcer l'idée d'une réinsertion active dans le marché de l'emploi; tout en abolissant la condition de résidence et en réduisant la condition d'âge à 25 ans. Le RMG pourra donc, à l'avenir, constituer un instrument actif dans la lutte contre le sous-emploi.

Possibilités liées au droit du travail



2. Systèmes actifs

Les systèmes actifs permettent aux bénéficiaires d'intégrer ou de réintégrer le monde du travail au travers d'une remise au travail ou d'une formation rémunérée en entreprise. Ils évitent aux personnes l'exclusion sociale par le travail et leur permettent de développer une utilité sociale normale.

Force est de constater que les longues périodes d'inactivité, entraînent des séquelles souvent irréversibles chez les chômeurs. Le mode de vie et les inhibitions (manque de confiance en soi) développés sont incompatibles avec une éventuelle remise au travail.

Ces systèmes sont donc les plus importants dans le cadre d'une lutte contre le chômage efficace. Ils reposent en général sur un contrat entre l'employeur et l'Administration de l'Emploi.

a. *Le contrat de stage initiation*

Ce contrat a pour objectif principal de faciliter la transition entre l'enseignement et le monde du travail, en assurant une formation pratique pendant les heures de travail. Il s'adresse exclusivement aux jeunes de moins de 30 ans. Chaque stagiaire touche une indemnité égale à 85 % du salaire social minimum (moins si le jeune a moins de 19 ans).

Ce contrat permet à un employeur de former un jeune aux besoins réels de son entreprise et de bénéficier d'incitants financiers (remboursement de 25% du salaire et la part patronale des charges sociales).

b. *La Division Auxiliaire du Travail (DAT)*

Le contrat DAT est avant tout un outil de mise ou remise au travail pour les jeunes de moins de 30 ans. Dans ce cadre, le jeune doit être affecté à des tâches d'utilité publique, sociale ou culturelle, proposées par l'Etat, les communes, les établissements publics ou autres ASBL.

Le Fonds pour l'Emploi prend en charge l'indemnité versée au jeune dans le cadre d'un contrat conclu par l'Etat ou un établissement public de l'Etat. Dans le cadre d'un contrat signé par une commune, un établissement public ou autres ASBL, le Fonds pour l'Emploi rembourse en principe 25 % de l'indemnité.

c. *Autres outils*

Il existe d'autres outils permettant la lutte contre le chômage, entre autres :

les **incitants à l'embauche** de certaines catégories de demandeurs d'emploi (les demandeurs d'emploi agés, les chômeurs de longue durée),

les **aides au réemploi** sous forme d'**aides à la mobilité géographique**, d'**aides au reclassement** (indemnités forfaitaires mensuelles destinées à combler partiellement le niveau de salaire entre l'emploi précédent et le nouvel emploi).



Synthèse du système existant

Le cadre légal offre une grande variété d'outils permettant de combattre le chômage ou en tout cas d'en atténuer les effets sur le plan social. Les mesures touchent l'ensemble des publics cibles et procurent une couverture sociale efficace.

Sans préjudice aux remarques exprimées quant à la réforme de la législation sur le RMG, celui-ci est, bien qu'il comporte un volet complet sur la réinsertion et la formation, classé comme un outil passif. Le RMG se situe en bout de course d'un long processus (chômage de longue durée, problèmes sociaux endémiques, etc...) et les personnes bénéficiant de cette mesure ne sont plus réellement en mesure de répondre à ces objectifs. Concrètement, il est rare que le RMG mène à une réinsertion stable dans le monde du travail.

L'indemnité de chômage complet est un droit garanti qui est dangereux de remettre en question. La loi prévoit la possibilité d'obliger les bénéficiaires de participer à des mesures actives visant le réemploi, voire de les réquisitionner pour participer à des travaux d'intérêt public. Nous estimons que l'indemnité de chômage est une couverture sociale et qu'elle ne constitue pas en soi un outil efficace pour la réinsertion. Les expériences de nos voisins en la matière prouvent l'inefficacité de ce type de mesures. Ainsi les mesures prises par la Belgique, au travers de grands chantiers, n'ont qu'une incidence temporaire. Une fois les chantiers terminés, les personnes engagées se retrouvent au même stade.

Si les systèmes passifs n'aident pas à réduire le nombre des demandeurs d'emploi, ils représentent néanmoins le principal investissement. D'une certaine manière, nous risquons d'assister à une institutionnalisation du chômage. Le fait qu'une partie croissante de la population est exclue du monde du travail est reconnu tacitement.

Les mesures de stage initiation ont une efficacité, mais elles ne touchent qu'un public cible bien déterminé. Leur extension à d'autres catégories d'âge ou d'autres secteurs pourrait également avoir des effets pervers. Leur généralisation pourrait constituer une concurrence déloyale et entraîner un effet de dumping social sur le marché du travail. Les expériences tentées par nos voisins (p. ex. le contrat initiative-emploi en France) montrent des effets spectaculaires dans un premier temps, mais sur le moyen et le long terme, ne montrent aucune efficacité et entraînent une précarisation des postes de travail.

Les mesures d'aide au réemploi, limitées dans le temps, ne constituent pas une solution viable à long terme. Elles n'ajoutent aucune plus value en terme de formation et peuvent conduire à une précarisation des emplois et à un dumping sur les salaires. Par contre, les mesures d'incitation à l'embauche de chômeurs âgés sont nécessaires, car elles touchent les demandeurs d'emploi les plus vulnérables.

Si le contrat DAT est essentiellement utilisé comme une mesure d'occupation en attente d'un autre travail, il pourrait, dans le même cadre juridique, constituer l'outil le plus efficace de lutte contre le chômage à long terme. Contrairement au contrat de stage initiation, les employeurs ne sont pas des acteurs économiques privés, mais publics, et les travaux impliqués ne pourraient être réalisés sans l'apport du DAT. Les bénéficiaires d'un contrat DAT ne représentent donc pas une concurrence déloyale sur le marché du travail. L'objectif d'utilité publique des travaux effectués dans le cadre de ces contrats apporte une plus value non négligeable, s'il permet d'améliorer la qualité de vie et le bien être général.

Si les outils législatifs existent et possèdent une certaine efficacité, il n'y a pas de politique globale de lutte contre le chômage digne de ce nom. Le phénomène du chômage croissant est relativement récent au Luxembourg, il faudrait cependant lui donner un cadre politique dynamique rapidement. L'institution du "Comité Permanent pour l'Emploi", qui trouve ses origines dans l'étude "Objectif Plein Emploi", va dans cette direction, mais les dimensions régionales et locales ne sont pas encore assez développées.

Comment optimiser le système existant

Si le chômage en Europe a des origines aussi bien structurelles que conjoncturelles, au Luxembourg, par contre, elles sont essentiellement, sinon exclusivement structurelles. Le principal vecteur du chômage luxembourgeois n'est pas le manque de place de travail, mais pour une grande partie le manque de qualifications en regard des emplois disponibles (confère étude "Objectif Plein Emploi"). Dans le cadre d'une réintégration viable sur le marché du travail, la dimension formation et apprentissage est donc vitale.

Il est nécessaire d'investir dans une politique active de combat contre le chômage. Une politique efficace ne nécessite pas un nouvel arsenal législatif, mais seulement quelques ajustements. L'objectif est de mieux utiliser les outils existants.

L'idée n'est pas de supprimer les systèmes passifs au profit de systèmes actifs, donc d'une certaine manière de forcer les chômeurs à effectuer des travaux contre leur gré. Il s'agit de convaincre un ensemble d'acteurs sociaux, dont les demandeurs d'emplois, d'adhérer à ce système.

A ces fins le contrat DAT est sans doute un instrument idéal.

Un DAT efficace

Le DAT pourrait être une arme très efficace contre le chômage. Il lui manque cependant une orientation plus ciblée. Le législateur a en effet plus porté son attention sur les besoins de l'employeur que sur ceux du bénéficiaire (...les travaux doivent avoir un objectif d'utilité publique, sociale ou culturelle...). De même que le législateur, nous pensons qu'il est important que les travaux réalisés dans le cadre d'un contrat aient ces objectifs. Mais, pour être vraiment efficace en matière de chômage, il faudrait rajouter : " ...et que les travaux puissent fournir au bénéficiaire une formation ou un apprentissage réel dans un domaine porteur en terme d'emplois...". L'addition d'une formation, d'un apprentissage réel et d'une dimension sociale dans le cadre des travaux DAT, donnerait une orientation nouvelle et efficace.

A ces fins, le DAT n'a pas besoin d'une réforme majeure, sinon en terme financiers afin d'y inclure la dimension formation et sociale (voir le CFM) et en terme de public cible plus large.

L'ASJ utilise le DAT sous sa forme actuelle, comme un instrument actif. Outre la dimension de la formation, le DAT peut avoir une influence indirecte sur le secteur privé, en faisant participer des entreprises à de grands chantiers pilotes, en faisant la promotion de nouveaux secteurs d'activité et en garantissant une formation adaptée aux demandeurs d'emploi.

La constitution d'outils efficaces n'est pas suffisante. Il faut pouvoir donner à l'ensemble des outils un cadre commun. Une politique viable à long terme ne peut se contenter de poser des emplâtres en constatant certains déficits auprès de tel ou tel groupe cible, dans tel ou tel secteur. Si elle est indispensable, la volonté politique ne suffira pas à établir les conditions favorables. Il faut impliquer l'ensemble des partenaires sociaux dans un projet commun, d'où l'idée d'un Pacte pour l'Emploi.

Un Pacte pour l'Emploi

Le pacte pour l'emploi devrait réunir l'ensemble des partenaires sociaux autour d'un projet commun concret. Cette synergie, regroupant l'Etat à travers les Ministères impliqués, les administrations communales, le patronat, les syndicats, le milieu associatif et les demandeurs d'emplois, pourrait insuffler une réelle efficacité au DAT.

Les concepts du Pacte pour l'Emploi sont déjà largement décrits dans l'étude Objectif Plein Emploi. Ces concepts ont été appréciés et ont déjà été mis en pratique sur une petite échelle.

Les propositions
concrètes





Une nouvelle politique globale du chômage

Une politique cohérente du chômage doit s'appuyer sur tous les niveaux de décision et d'action (national, régional et local). L'Europe est l'un des niveaux les plus importants en la matière, non seulement parce qu'elle apporte un soutien financier à de nombreux projets, mais également parce qu'un petit pays comme le Luxembourg, ne peut mener une politique isolée.

1. Niveau Européen

L'Europe donne un ensemble de lignes à suivre pour la lutte contre le chômage (Livre Blanc, Communication Essen, ...) et offre aux Etats membres différents programmes permettant la mise en oeuvre de mesures concrètes. L'étude Objectif Plein Emploi devançait déjà les propositions de la Commission et propose des axes de développement allant dans ce sens. Au vu des différentes expériences européennes, les initiatives locales et régionales sont celles qui ont le plus de chances d'aboutir à des résultats tangibles. Les aides européennes se focalisent donc sur ce type de projet. Il existe un grand nombre de programmes, parmi les plus pertinents et les mieux dotés, nous retiendrons le FEDER (Fonds Européen de Développement Régional) et plus particulièrement les applications relatives à l'objectif 2.

Afin de promouvoir un développement harmonieux de l'ensemble de la Communauté, celle-ci s'est dotée d'une politique de cohésion économique et sociale caractérisée par six objectifs prioritaires (nous renvoyons le lecteur aux nombreuses documentations existantes en la matière). L'objectif 2 concerne la reconversion économique des zones industrielles en déclin.

La Commission veut développer des actions sur le plan régional, pour cela elle a lancé l'idée du Pacte Territorial pour l'Emploi. Globalement, le Pacte reprend les idées avancées par l'Etude Objectif Plein Emploi. C'est-à-dire lancer un partenariat impliquant l'ensemble des acteurs sociaux sur un projet commun. Cette politique implique des objectifs et une implantation régionale précis.

Le FEDER et particulièrement les applications relatives à l'objectif 2, s'inscrivent dans cette politique générale. Les projets soumis dans ce cadre devront intégrer cette dimension.

2. Niveau National

Le Luxembourg gère un ensemble de projets relatifs aux fonds structurels européens et plus particulièrement le FEDER. Le Luxembourg centre sa politique sur le sud du pays et plus particulièrement sur les cantons d'Ech-s-Alzette et Capellen, correspondant à des zones éligibles dans l'objectif 2. Jusqu'à maintenant les projets ont été essentiellement axés sur de grands chantiers (PED, Collectrice du Sud, ...) destinés à l'édification de structures lourdes. Si ces projets ont une réelle utilité, la politique européenne a tendance à orienter les financements vers le développement de ressources humaines efficaces dans la lutte contre le chômage. Dans ce nouveau cadre européen, si l'on veut que les fonds structurels aient un impact réel sur l'emploi, il faut également lancer un programme politique cohérent sur le plan national.

La politique nationale de lutte contre le chômage est à l'état embryonnaire. La tripartite sur la situation du chômage a cependant été à l'origine de la création d'un organe chargé d'étudier la situation et de faire des propositions en matière de lutte contre le chômage. Les fruits de cette nouvelle politique tardent à venir et la situation du chômage croissant implique des mesures concrètes à court terme.

Une nouvelle politique globale du chômage



Le Pacte pour l'emploi que nous avons suggéré représente une alternative efficace à la politique actuelle. Il se situe pleinement dans la ligne générale européenne et permettrait de mettre en place un DAT efficace. De plus, une grande partie du financement pourrait s'opérer via les programmes européens.

Le pacte pour l'emploi implique une participation de l'ensemble des ministères et des partenaires sociaux pour mettre en place des outils efficaces et les structures nécessaires pour leur mise en application régionale et locale. Si le Pacte pour l'Emploi s'adresse à l'ensemble du pays, son application concrète devrait se faire sur une région : le sud du pays. Ce choix a de nombreuses raisons, d'une part le sud est une région à haute densité de population et est fortement touché par le chômage, d'autre part les financements européens visent cette région en priorité et finalement, le sud est déjà fortement sensibilisé à l'étude Objectif Plein Emploi.

Le pacte pour l'emploi nécessite cependant des interventions de niveau national. Ainsi, la mise en place d'un DAT efficace implique de légers ajustements législatifs, une concertation des organes gérant ces outils et une harmonisation de leurs activités.

Les applications concrètes du Pacte pour l'Emploi se feront essentiellement au niveau local au travers de projets bien ciblés, répondant aux besoins réels de la population locale. L'ensemble des projets locaux d'une région doit posséder une cohérence interne, afin de garantir une politique régionale efficace et d'assurer cette cohérence au niveau national. A ces fins, il est indispensable de créer des structures régionales permettant d'assurer cette cohésion régionale et nationale.

3. Le pacte territorial pour l'emploi

Les structures permettant une cohésion régionale et nationale correspondent au pacte territorial pour l'emploi européen. Le Luxembourg, étant donné l'exiguïté de son territoire, ne s'est pas encore doté de ce type de structures. Cependant, pour les besoins essentiels classiques tels que l'eau, l'électricité, ..., il existe des syndicats intercommunaux chargés de gérer ces besoins. Nous estimons qu'au même titre que l'eau, l'électricité ou le gaz, l'emploi est un besoin essentiel.

Un Comité Intercommunal pour l'Emploi

Un syndicat intercommunal est sans doute la structure la plus adaptée pour gérer une politique régionale de lutte contre le chômage, répondant aux contraintes nationales et européennes et à même d'assurer la cohésion nationale.

Le syndicat est une forme connue et appréciée au Luxembourg et a déjà fait preuve de son efficacité dans d'autres domaines. Cependant, étant donné l'urgence de la situation, la rigidité législative de constitution d'un syndicat, retarderait considérablement la mise en place d'une structure efficace. Aussi, nous plaidons dans une première étape en faveur de l'institution d'un comité intercommunal pour l'emploi sous forme d'asbl. Son objectif principal serait de sélectionner, voire d'initier les projets locaux et d'en assurer la gestion et le contrôle. Une deuxième étape pourra mener à la mise en place d'un Syndicat Intercommunal pour l'Emploi, assumant la responsabilité politique au niveau régional.



Un modèle existant

Action Sociale pour Jeunes est une ASBL dont l'objectif social est la lutte contre l'exclusion sociale et le chômage des jeunes. A ces fins, l'ASJ mène deux types d'action, d'une part des actions concrètes de remise au travail, d'autre part des actions de recherche.

1. Politique globale de l'ASJ

L'ASJ développe des activités concrètes sur le terrain. Ces actions tournent essentiellement autour de la remise au travail et de la formation des jeunes défavorisés (jeunes sans qualification, chômeurs de longue durée, ex-détenus, ...). Afin de développer des actions efficaces et d'amener ce public cible difficile vers un emploi stable, l'ASJ développe des actions de recherche et initie des projets pilotes.

La recherche permet à l'ASJ de fixer une politique de long terme, en développant des formations innovantes, en sensibilisant les autorités locales et nationales aux nouveaux défis et en implantant des structures permettant le développement d'actions efficaces.

Les actions menées par l'ASJ sont centrées sur :

a. Des secteurs d'activités porteurs d'emplois

L'ASJ développe ses activités de terrain sur des secteurs porteurs en terme d'emploi, essentiellement dans le domaine de l'écologie et des nouvelles technologies.

b. Une intégration des services

Le phénomène du chômage comporte un volet social important et les seules activités de formation et de remise au travail ne suffisent pas assurer une réinsertion dans le monde du travail. La prise en compte des problèmes sociaux est essentielle et c'est pourquoi l'ASJ s'est dotée d'instruments permettant de gérer ces problèmes. L'ASJ propose un suivi social, une aide au logement et à l'insertion concrète dans le monde du travail. L'intégration harmonieuse de ces différents services permet une réinsertion efficace.

c. Une dimension locale

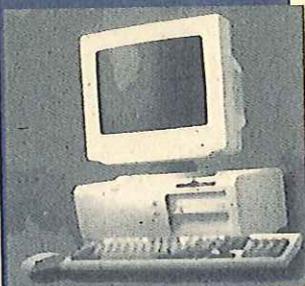
Les projets menés par l'ASJ sont réalisés suite à une demande locale exprimée.

d. Une plus value en terme de qualité de vie

La plus value est une corollaire de la dimension locale. Les travaux réalisés par l'ASJ, dans le cadre de ces activités de remise au travail, comportent tous une dimension d'utilité publique et répondent à des besoins réels. Ceci permet aux jeunes de développer un sens de l'utilité et de se valoriser aux yeux de la population locale.

e. Une couverture géographique précise

Action Sociale pour Jeunes développe ses activités essentiellement sur la région du sud. En effet, une trop grande dispersion géographique nuit à la cohérence globale de sa politique et aurait un impact financier négatif en dupliquant inutilement des ressources humaines et matérielles.



Un modèle existant



2. Le Centre de Formation Mobile (CFM)

Le Centre de Formation Mobile est le projet le plus ambitieux de l'ASJ. Il répond parfaitement aux critères cités plus avant et préfigure sur une petite base ce que pourrait être une politique régionale efficace.

a. Les objectifs

L'objectif du CFM est de mettre en place une structure permettant de réinsérer les jeunes chômeurs dans les nouveaux métiers de l'environnement. Ceci passe par la mise en place d'une formation adaptée et d'un ensemble de services tels que définis précédemment.

Le CFM permet aux jeunes d'acquérir une formation sur une période de deux ans et d'être rémunérés sur base du salaire social minimum.

b. Le financement

Le CFM est partiellement financé par le Fond Social Européen, dans le cadre de l'article 6. La partie Nationale du financement est obtenue par les travaux environnementaux réalisés par les jeunes dans le cadre de leur formation/remise au travail.

Un grand nombre de jeunes impliqués dans le CFM, est sous contrat DAT. Un certain nombre de ces jeunes arrivés en fin de formation a déjà trouvé un emploi stable. Ce qui prouve l'efficacité du DAT en tant qu'instrument de réinsertion.

c. L'implantation géographique

Le CFM est installé dans la région du sud (le long de la Collectrice du Sud).

d. Le partenariat

Les travaux réalisés sont effectués à la demande des administrations communales ou de l'Administration des Ponts et Chaussées. Ils impliquent souvent des collaborations avec le milieu associatif local, voire avec le patronat.

Cette collaboration harmonieuse des différents partenaires est le fruit d'une grande campagne de sensibilisation réalisée par l'ASJ auprès des Administrations Communales et des Ministères impliqués.

e. La formation

Elle est innovante à plusieurs niveaux :

Elle est axée sur le secteur de l'environnement (renforcement naturel des berges, aménagement écologique d'aires récréatives, mise en valeur des paysages, entretien de l'environnement, ...).

Elle est essentiellement basée sur la notion du "learning by doing".

Mais, elle utilise également les nouvelles technologies pour apporter le complément de formation théorique nécessaire, au travers d'un programme multimédia de formation élaboré par son service de recherche.





Un modèle existant

3. Le financement de l'ASJ

Le financement de l'ASJ permet de montrer sur un exemple concret, comment financer des projets de lutte contre le chômage et quels peuvent être les coûts de tels projets.

Les sources de financement

L'ASJ a développé un modèle de financement original par rapport au milieu associatif traditionnel. En général, la plupart des associations de ce type est directement et principalement financée par l'Etat sous forme de conventions ou autres modes de subvention directe. D'autres associations à vocation sociale se sont orientées vers des activités directement commerciales. L'ASJ a opté pour une solution hybride permettant d'éviter une partie des problèmes liés aux deux premières formes. En effet, la solution commerciale implique la primauté du commercial sur les aspects sociaux. Les subventions directes engendrent une totale dépendance budgétaire vis à vis de l'Etat. Ceci implique une certaine rigidité, alors que les problèmes sociaux et particulièrement le combat contre le chômage nécessitent une grande souplesse et capacité d'adaptation.

L'ASJ est principalement financée par les travaux réalisés par les jeunes en formation (75%). Cependant, l'ASJ ne vend pas un travail au sens traditionnel du terme, mais un ensemble de prestations dont le chantier à réaliser n'est qu'un élément parmi d'autres (formation, suivi social des problèmes des jeunes, encadrement technique,...). Une entreprise purement commerciale ne pourrait offrir cet ensemble de services, car elle ne pourrait plus être concurrentielle. C'est pourquoi, les seuls clients pour ces services sont les ministères et les communes.

La seconde source de financement en importance est l'Europe (13%). En effet, l'Europe incite au développement d'activités créatrices d'emploi et particulièrement dans le domaine du développement local. Ce financement permet à l'ASJ de lancer des projets pilotes innovants et de mener des activités de recherche dans le domaine de la lutte contre le chômage.

La troisième voie de financement est représentée par les conventions (8%), elles concernent quelques postes de travail et sont allouées par le Ministère de la Famille et le Ministère de l'Environnement.

Le dernier mode de financement se situe au niveau des DAT via le Ministère du Travail. Il concerne des jeunes en formation auprès d'Action Sociale pour Jeunes.

Le budget d'Action Sociale pour Jeunes

Le budget annuel de l'ASJ représente un montant total de 80 000 000 FLUX. Le nombre de jeunes en formation à l'ASJ s'élève à 80 jeunes en moyenne. Le coût moyen annuel d'un jeune est de 1 000 000 par an. Par rapport au coût d'un chômeur classique bénéficiant de l'ensemble des prestations décrites précédemment, le rapport est certainement en faveur du modèle de l'ASJ.

Application du modèle à grande échelle



Le modèle mis sur pied par l'ASJ nécessite certainement des ajustements. Il est en effet impossible de gérer un ensemble de plusieurs centaines de personnes, comme un ensemble de 80. D'autre part, l'ASJ se focalise sur une population cible précise, alors qu'il existe d'autres populations cibles potentielles. Cependant, nous restons persuadés que le modèle développé est portable à d'autres populations cibles et que la gestion régionale, nécessite uniquement d'autres structures et une politique nationale cohérente et ciblée.

Les projets menés par ces nouvelles structures seront d'excellents indicateurs pour le Comité Permanent pour l'Emploi et permettront la définition d'une politique nationale à plus long terme.

1. Une nouvelle politique nationale

Une nouvelle politique de l'emploi passe avant tout par la volonté politique et le bon passage de celle-ci au niveau des administrations impliquées. D'autre part, la gestion des fonds structurels européens devrait se concentrer sur un projet global au niveau du sud du pays, au lieu de se disperser en projets n'ayant pas de liens entre eux et n'ayant isolément que peu d'impact sur le chômage. Les objectifs de ce projet devraient être la mise en place de structures permettant le développement de formations/remise au travail dans des secteurs porteurs en terme d'emplois comme les services de proximité, l'environnement et les nouvelles technologies.

La politique nationale devrait définir les grands axes de la lutte contre le chômage et allouer aux structures régionales les moyens de cette politique. L'un des moyens déjà cité est le contrat DAT.

Ajustements du contrat DAT

Les conditions régissant l'âge d'accès au contrat DAT devraient être étendues pour pouvoir répondre aux besoins d'une population cible plus âgée.

Les organismes engageant des personnes dans le cadre d'un DAT en vue d'une formation, devraient pouvoir bénéficier des mêmes avantages financiers que l'Etat.

Ces ajustements financiers et de conditions d'accès devraient pouvoir permettre une plus grande initiative locale pour le développement de projets.

Pour marquer la volonté politique de changement, le gouvernement, les syndicats et le patronat devraient s'engager dans un pacte pour l'emploi.

Le Pacte pour l'Emploi

Ce pacte devrait reprendre les grandes lignes d'une politique active au niveau du chômage, les partenaires s'engageant à soutenir cette politique.

L'objectif du Pacte est de montrer une volonté politique cohérente et de sensibiliser l'ensemble de la population à la problématique du chômage. Chacun des partenaires s'engage à soutenir une politique active à son niveau et à mener des actions ayant un objectif et un cadre communs.



Application du modèle à grande échelle

2. Mise en place des structures nécessaires

Une nouvelle politique active de l'emploi passe par une meilleure gestion des fonds et des outils existants. Les projets doivent émaner de la base, du niveau local pour répondre aux besoins réels. Ces projets devraient pouvoir être initiés et mis en route par des structures locales. Le niveau national est cependant incapable de gérer et de contrôler une multitude de projets, d'où l'obligation de passer par des structures intermédiaires sur base régionale. Nous prendrons comme exemple pour décrire ces structures le sud du pays. Mais la généralisation à l'ensemble des régions devrait s'effectuer de la même manière.

a. Niveau régional

Le Comité Intercommunal pour l'Emploi

Le Comité est constitué de représentants de l'ensemble des acteurs engagés dans la lutte contre le chômage (par exemple : Ministères concernés, communes, syndicats, milieu associatif, ...).

Pour la région sud, un Comité représenterait une nombreuse assemblée. Il est évident qu'il est impossible de gérer efficacement des projets avec une participation aussi grande.

Le rôle du Comité devrait être de fixer les grandes orientations régionales et de contrôler la cohérence des projets dans la région, en harmonie avec le niveau national. La gestion concrète des projets devrait être déléguée à un bureau permanent élu au sein de l'assemblée du Comité.

Le bureau permanent

Le bureau aurait comme objectif la supervision des différents projets, voire d'initier des projets locaux. Il devrait également pouvoir faciliter les démarches administratives et fournir aux différents projets un soutien logistique adéquat.

La gestion des projets impliquera des compétences diverses, celles-ci ne seront peut-être pas toujours disponibles sur le terrain. A ces fins, le bureau pourrait nommer temporairement des "agents de développement régionaux". Ces agents pourraient être issus des administrations communales, voire nationales et auraient des connaissances spécifiques dans les secteurs à développer (Ecologie, services sociaux, nouvelles technologies).

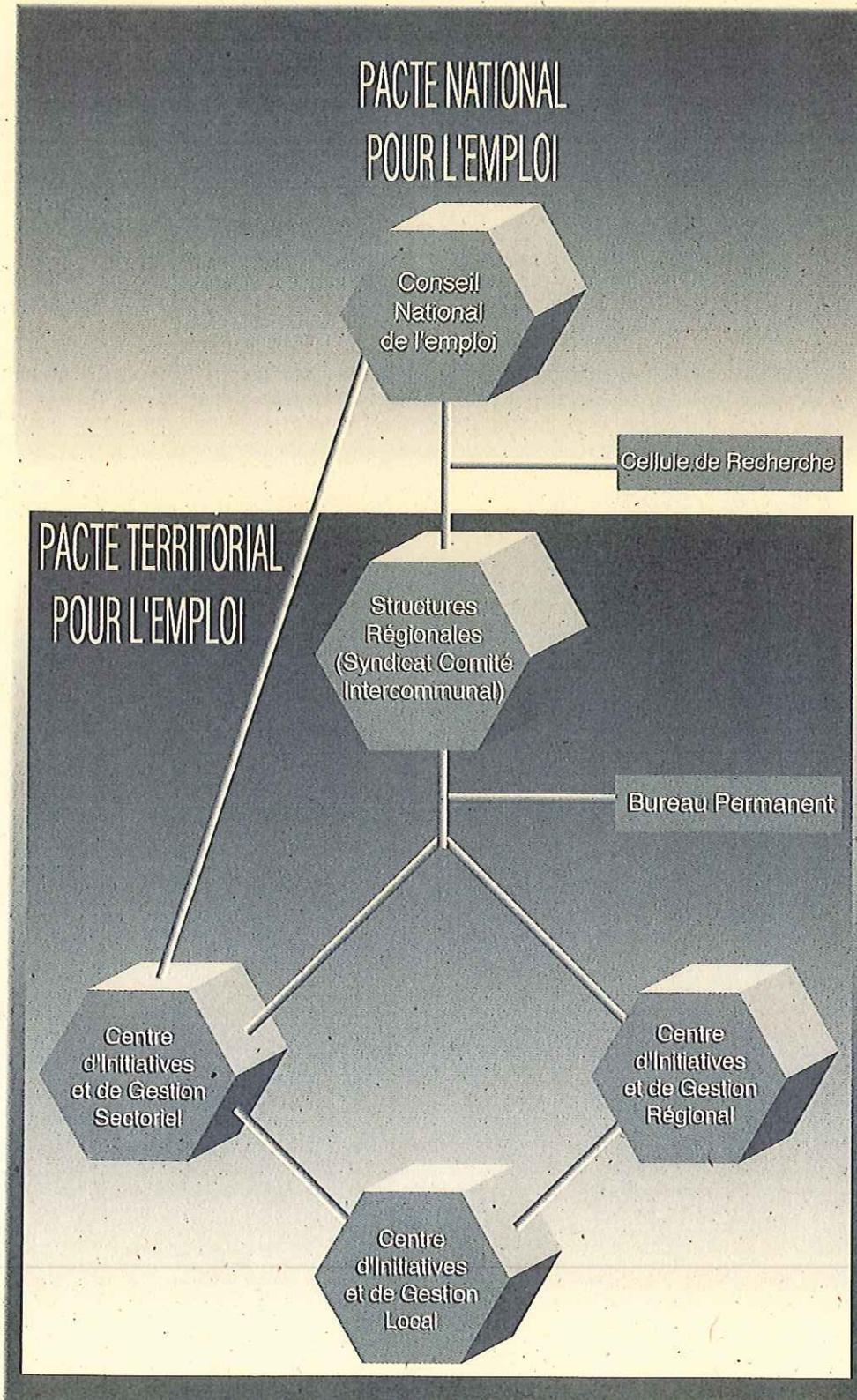
Ils pourraient fournir aux différents projets une aide précieuse en conseils et faciliter les démarches administratives fastidieuses et démotivantes, en plus de connaissances précises dans les secteurs à développer.

L'ASJ se propose d'assumer un rôle de guidance et de consultance. L'expérience de terrain et les travaux de recherche de l'ASJ pourraient offrir une base solide pour des développements futurs.

Le Syndicat Intercommunal pour l'Emploi

Le Syndicat pourra reprendre, dans une deuxième étape, certaines attributions réservées au Comité, telles que fixer les grandes orientations, et, d'une façon générale, assumer la responsabilité politique conformément aux dispositions légales afférentes.

Application du modèle à grande échelle





Application du modèle à grande échelle

b. Niveau local

Le niveau local est un niveau très important, c'est de ce niveau que devraient émaner les projets et les initiatives.

Les centres d'initiatives et de gestion locaux (CIL)

Les CIL ont été largement décrits dans l'étude Objectif Plein Emploi. En quelque sorte, ils sont les Comités Intercommunaux pour l'Emploi au niveau local et rassemblent l'ensemble des partenaires sociaux du niveau.

Une large campagne de sensibilisation de la région sud a déjà été réalisée par l'OGB•L et l'ASJ. Cette campagne a été efficace, puisque de nombreuses communes se sont montrées sensibles aux arguments, certaines ayant annoncé leur volonté d'ériger un centre, d'autres ayant déjà lancé leur CIL.

L'implication concrète et financière des communes dans ce type de mesures, a été un premier pas et démontre la justesse des concepts. La réussite d'un projet comme le CFM en est la preuve. L'apport d'un nouveau contrat DAT et le support de financements via les fonds structurels, permettront d'ancrer plus solidement cette volonté de changement.

La composition des CIL est pratiquement identique à celle du Comité Intercommunal. Ils intègrent des membres de l'Administration Communale, des syndicats locaux, du patronat et du milieu associatif local. Les CIL devraient nommer un ou plusieurs agents de développement locaux pour la gestion des projets, afin d'assurer un bureau permanent du CIL.

Les agents de développement locaux

Les agents de développement locaux pourraient très bien être des fonctionnaires des services sociaux des administrations communales. Pour répondre aux besoins particuliers des projets, ces agents pourraient effectuer des stages de terrain auprès de l'ASJ et y acquérir les connaissances et l'expérience nécessaires. Ces agents pourraient travailler étroitement avec les agents de développement régionaux, voire avec d'autres agents de développement locaux de communes voisines.

Application du modèle à grande échelle

3. Proposition de planning pour le projet

Le projet global est à insérer dans le cadre européen des fonds structurels et est donc soumis à des contraintes de temps. Le planning ne comporte que les éléments du projet régional et ne comporte pas de contraintes de temps pour les éléments relevant du niveau national. Il est cependant nécessaire que ces éléments puissent être introduits en temps opportun pour donner sa véritable efficacité à l'ensemble.

| | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 |
|---|------|------|------|------|
| Projets européens Objectif 2 | | | | |
| Démarches pour la constitution d'un Syndicat Intercommunal pour l'Emploi | | | | |
| Constitution d'un Comité Intercommunal pour l'Emploi et d'un bureau permanent | | | | |
| Démarches en vue de la constitution de Centres d'Initiatives et de gestion | | | | |
| Initiation et développement de projets | | | | |
| Formation des agents de développement local | | | | |
| Mise en route de projets | | | | |

PACTE NATIONAL POUR L'EMPLOI

Conseil
National
de l'emploi

Cellule de Recherche

PACTE TERRITORIAL POUR L'EMPLOI

Structures
Régionales
(Syndicat Comité
Intercommunal)

Bureau Permanent

Centre
d'Initiatives
et de Gestion
Sectoriel

Centre
d'Initiatives
et de Gestion
Régional

Centre
d'Initiatives
et de Gestion
Local