



Compte-rendu

Le transfert des compétences dans le secteur de l'emploi

Impacts et enjeux économiques et sociaux

Compte-rendu de la conférence du 14 mars 2013 au CNT/CCE

Le Think tank européen **Pour la Solidarité** (asbl) – association au service de la cohésion sociale et d'un modèle économique européen solidaire – travaille à la promotion de la solidarité, des valeurs éthiques et démocratiques sous toutes leurs formes et à lier des alliances durables entre les représentants européens des cinq familles d'acteurs socio-économiques.

À travers des projets concrets, il s'agit de mettre en relation les chercheurs universitaires et les mouvements associatifs avec les pouvoirs publics, les entreprises et les acteurs sociaux afin de relever les nombreux défis émergents et contribuer à la construction d'une Europe solidaire et porteuse de cohésion sociale.

Parmi ses activités actuelles, **Pour la Solidarité** initie et assure le suivi d'une série de projets européens et belges ; développe des réseaux de compétence, suscite et assure la réalisation et la diffusion d'études socioéconomiques ; la création d'observatoires ; l'organisation de colloques, de séminaires et de rencontres thématiques ; l'élaboration de recommandations auprès des décideurs économiques, sociaux et politiques.

Pour la Solidarité organise ses activités autour de différents pôles de recherche, d'études et d'actions : la citoyenneté et la démocratie participative, le développement durable et territorial et la cohésion sociale et économique, notamment l'économie sociale.



Think tank européen **Pour la Solidarité**

Rue Coenraets, 66 à 1060 Bruxelles

Tél. : +32.2.535.06.63

Fax : +32.2.539.13.04

info@pourolsolidarite.eu

www.pourolsolidarite.eu

Les cahiers de la Solidarité

Collection dirigée par Denis Stokkink

La Transition : un enjeu économique & social pour la Wallonie, Cahier n° 32, Mars 2013

Perspectives des instruments européens pour la réinsertion des détenus : quels moyens pour quels résultats ?, Cahier n° 31, Février 2013

Les primo-arrivants face à l'emploi en Wallonie et à Bruxelles, Cahier n° 30, novembre 2012

L'intégration des Primo-arrivants en Wallonie et à Bruxelles, Cahier n° 29, Juin 2011

Les emplois verts, nouvelle opportunité d'inclusion sociale en Europe, Cahier n°28, mai 2012

Vieillessement actif et solidarité intergénérationnelle : constats, enjeux et perspectives, Cahier hors - série, Mars 2011

Services sociaux d'intérêt général : entre finalité sociale et libre-concurrence, Cahier n° 27, Mars 2011

Logement vert, logement durable ? Enjeux et perspectives, Cahier n° 26, Mars 2011

Agir pour une santé durable - Priorités et perspectives en Europe, Cahier n° 25, Janvier 2011

La lutte contre la pauvreté en Europe et en France, Cahier n° 24, Novembre 2010

Inclusion sociale active en Belgique, Cahier hors-série, Novembre 2010

Responsabilité sociétale des entreprises. La spécificité des sociétés mutuelles dans un contexte européen, Cahier n° 23, 2010

Concilier la vie au travail et hors travail, Cahier hors-série, 2010

Faut-il payer pour le non-marchand ? Analyse, enjeux et perspectives, Cahier n° 22, 2009

Mobilité durable. Enjeux et pratiques en Europe, Série développement durable et territorial, Cahier n° 21, 2009

Alimentation : circuits courts, circuits de proximité, Cahier n° 20, 2009

L'économie sociale, actrice de la lutte contre la précarité énergétique, Cahier n° 19, 2009

Europe et risques climatiques, participation de la Fondation MAIF à la recherche dans ce domaine, Cahier n° 18, 2009

Construire des villes européennes durables, tomes I et II, Cahiers n° 16 et 17, 2009

Europe, énergie et économie sociale, Cahier n° 15, 2008

Décrochage scolaire, comprendre pour agir, Cahier n° 14, 2007

Femmes et Villes : que fait l'Europe ? Bilan et perspectives, Cahier n° 12 (n° 13 en version néerlandaise), 2007

Modèle social européen, de l'équilibre aux déséquilibres, Cahier n° 11, 2007

La diversité dans tous ses états, Cahier n° 10, 2007

Libéralisation des services et du secteur associatif, Cahier n° 9, 2007

Démocratie participative en Europe. Guide de bonnes pratiques, Cahier n° 8, 2006

La reprise d'entreprises en coopératives : une solution aux problèmes de mutations industrielles ? Cahier n° 7, 2006

Indicateurs de richesse sociale en Région bruxelloise, Cahier n° 6, 2006

A un peu plus d'un an des élections législatives fédérales, le transfert effectif des compétences visées dans la sixième réforme de l'Etat est enjeu crucial pour le Gouvernement Di Rupo. Dans un contexte de crise économique, le transfert de compétences dans le domaine de l'emploi est un dossier d'une importance capitale pour les pouvoirs publics et les partenaires sociaux. D'un point de vue politique, la grande question est de déterminer quelle entité fédérée sera en charge des nouvelles compétences transférées, la Région wallonne ou la Fédération Wallonie-Bruxelles. Découlant de cette inconnue, la question des liens entre Wallonie et Bruxelles sera également un point important du débat politico-institutionnel. Enfin, l'impact sur la représentation de la Belgique à l'échelon européen est également une matière d'importance.

En dehors de ces débats purement institutionnels et politiques, les partenaires sociaux évoquent quelques craintes citoyennes concernant ce transfert. Les deux principales étant la continuité et la qualité des services liés à l'emploi, ainsi que la garantie que les moyens transférés soient réellement alloués à la politique d'emploi. Afin de faire entendre leur voix, les partenaires sociaux appellent au maintien de la gestion paritaire, ainsi qu'à une coordination et une concertation plus fortes entre les entités fédérées, tant au niveau politique que des interlocuteurs sociaux.

A l'occasion de la sortie de sa publication sur « l'impact de la sixième réforme de l'Etat belge sur sa représentation au sein du Conseil de l'Union européenne », le Think Tank européen Pour la Solidarité a organisé un séminaire sur les enjeux et impacts du transfert de compétences dans le domaine de l'emploi. L'objectif principal de cet événement était de confronter, lors d'une table ronde, des représentants du monde politique, de l'administration, ainsi que des partenaires sociaux. En voici le compte-rendu

Denis Stokkink (Président du Think Tank Pour la Solidarité) : Introduction

Nous sommes actuellement face à une sixième réforme de l'État. Celle-ci devrait rentrer concrètement en application l'année prochaine. Il est intéressant de comprendre quelles seront les conséquences pour les acteurs économiques et sociaux. Dans le cadre de cette réforme, il existe de nombreux enjeux en termes d'emploi. Beaucoup de questions se posent car certaines compétences vont être régionalisées. Comment les régions vont-elles pouvoir gérer ces nouvelles compétences ? Quelles vont-être les conséquences concrètes au niveau du SPF emploi ? Quel sera l'enjeu pour l'Union européenne ? A travers ce séminaire, nous allons tenter de répondre à ces questions.

Jean Faniel (chercheur au Crisp) : contextualisation des enjeux de la sixième réforme de l'Etat

Historiquement, les réformes institutionnelles que l'on a connues en Belgique depuis 1970 se sont articulées autour de deux axes. D'une part, des revendications d'ordre culturel et linguistique sont portées par le mouvement flamand et d'autre part, des revendications d'ordre économique et davantage territorial sont portées par le mouvement wallon. Cela a amené à la création de la disposition particulière du territoire belge en deux types d'entités fédérées, les communautés et les régions, qui sont actives sur l'ensemble du territoire. Les communautés exercent leurs compétences sur des populations déterminées principalement par leur langue et les régions exercent leurs compétences sur un territoire géographiquement délimité.

Cependant, les réalités économiques se sont considérablement modifiées. La 6^{ème} réforme institutionnelle de l'État belge est une des conséquences de ces changements. Celle-ci tente de traduire des revendications venant d'un seul côté (flamand), plutôt que des revendications des deux côtés (wallon et flamand). De plus, on retrouve encore des revendications d'ordre linguistique, comme on a pu l'observer avec la scission de BHV. Ce qui est plus surprenant, est que ces revendications font aussi appel à des éléments socio-économiques, alors que la caractéristique du mouvement flamand n'était pas initialement de cet ordre. Cet élément représente une évolution substantielle dans l'histoire des revendications du mouvement flamand. Cela reflète l'évolution de la situation économique en Belgique et dans ses régions. En effet, la Flandre a gagné en prospérité à partir de l'entre-deux-guerres et surtout après la deuxième guerre mondiale, tandis que la Wallonie subit un déclin économique et un essoufflement et que la Région de Bruxelles-Capitale verra plus tard se dégrader ses finances publiques. Déjà en 1981, un acteur important du paysage sociopolitique belge (l'aile flamande de la CSC, syndicat chrétien) réclamait que la Flandre ne verse plus un franc pour la sidérurgie wallonne. On observe donc que des changements se sont produits sur le plan économique avec des répercussions en termes de revendications.

En mars 1999, le Parlement flamand a adopté 5 résolutions qui traçaient une feuille de route pour des réformes institutionnelles, qui ont fondé en partie la 5^{ème} réforme institutionnelle (2001) ainsi que la 6^{ème}. Cette feuille de route n'exigeait pas de scission des politiques de l'emploi. La régionalisation de la politique de l'emploi n'est arrivée à l'agenda politique, du côté flamand essentiellement, que dans les années 2000. De plus en plus, les situations économiques dans les régions ont évolué de manière relativement divergente, en particulier sur le plan du taux de chômage. Les visions sociales et politiques ont évolué aussi de manières différentes. On a pu l'observer lors des dissensions autour de la modification du

contrôle des chômeurs en 2003–2004 où , tant les acteurs sociaux que les acteurs politiques étaient traversés par une ligne de clivage Nord–Sud particulièrement marquée. On a donc vu s'imposer progressivement au Nord du pays l'idée que la régionalisation de la politique de l'emploi était une nécessité. Aujourd'hui, une régionalisation plus poussée (pas encore de régionalisation totale) est à l'agenda du deuxième volet de la 6^{ème} réforme institutionnelle ; ce qui engendrera de nouveaux transferts de compétences. Cette 6^{ème} réforme institutionnelle pose certaines questions en matière d'emploi notamment. Elle ouvre aussi différents futurs, en fonction des communautés et en fonction des projets politiques, économiques et sociaux qui sont portés dans les entités fédérées et par les différents types d'acteurs. On peut observer que les conceptions des organisations d'employeurs, patronales et syndicales ne sont pas toujours les mêmes.

Beaucoup de questions se posent et, à ce stade, on n'a pas toujours les réponses. Une des problématiques de cette réforme de l'État est la question de l'évolution de la sécurité sociale. Pour la première fois, elle est affectée de manière profonde par une réforme institutionnelle. Les 5 réformes précédentes ne touchaient pas aussi directement à la sécurité sociale. Certaines tensions peuvent découler de cette transformation car plusieurs voies sont ouvertes. On a déjà vu apparaître une série de positionnements qui montre bien l'existence de différentes possibilités. Chacune des entités fédérées qui recevra les compétences transférées dans le domaine de la sécurité sociale déterminera la manière de les mettre en œuvre et de les articuler dans son propre espace.

La question de la limitation des écarts de traitement entre les citoyens du pays pourrait créer des problèmes. Cependant, s'il y a un transfert des compétences dans ce domaine, le but n'est pas que les entités fédérées les appliquent de manière identique à ce que font les autres entités fédérées. Sinon, il n'y aurait pas de valeur ajoutée à la défédéralisation de ces compétences. De plus, il faudra décider quelle entité fédérée va gérer quelles compétences. Les régions ou les communautés ? Comment va-t-on considérer les interlocuteurs sociaux (employeurs, représentants des travailleurs, mutualités, etc.) ? Quelle solidarité va pouvoir être nouée entre les entités ? Car des projets différents apparaissent, en fonction de l'orientation des compétences vers les communautés ou les régions. Du côté francophone, la grande question est de savoir comment nouer une solidarité entre la Wallonie et Bruxelles. Quel lien va être conservé avec la Communauté germanophone ? Cette communauté a des ambitions de plus d'autonomie mais est relativement restreinte en termes de territoire et de population, et pourra donc difficilement mettre en place un système de sécurité sociale seule. Cela illustre une problématique plus générale dans le cadre de la sécurité sociale: Comment peut-on faire en sorte d'avoir davantage de solidarité si on réduit la taille de la population concernée par un dispositif de sécurité sociale ? Passons-nous à un niveau européen ou régional de communauté ? Est-ce qu'une communauté de 75.000 habitants est capable de mettre en place un système de protection sociale viable et autonome?

En termes de politique de l'emploi, certaines questions se posent aussi. Quel est le but de la régionalisation des compétences de la politique de l'emploi, et que fera-t-on de ces nouvelles compétences ? Qu'en est-il de l'aide à l'emploi et des réductions de cotisations sociales ? Comment va s'opérer le financement ? En Wallonie, il existe des craintes que le financement d'un certain nombre de politiques, et notamment des politiques de l'emploi, ne décroisse avec le temps. Dès lors, si l'on accorde des réductions de cotisations sociales et de nouvelles formes d'aides à l'emploi, cela va-t-il se faire au détriment d'autres aides à l'emploi déjà existantes ou d'autres politiques ? Certaines communautés ou régions pourraient mettre l'accent sur un type de politique au détriment d'autres secteurs qui sont dans le giron de ses compétences. Comment limiter les risques de concurrence et d'incohérence entre les entités fédérées ? Quelle est la marge de manœuvre technique, institutionnelle, organisationnelle, ou encore politique dont pourront disposer les entités fédérées ? Par exemple, le contrôle de la disponibilité des chômeurs va être transféré aux régions, d'une manière qui n'est pas encore très claire. Les régions vont-elles pouvoir exercer ces compétences en toute indépendance ? Si une région décide d'exécuter la politique de contrôle des chômeurs sans la modifier, à quoi bon la donner aux entités fédérées ? Si jamais une entité fédérée décide de réformer en substance ce contrôle, elle risque de rentrer en contradiction avec la partie de la réglementation qui reste du domaine de compétences de l'autorité fédérale. Si une région en venait à mettre fin au processus actuel de contrôle des chômeurs sans se mettre en contradiction avec les règles fédérales, certaines voix risquent de s'élever, du côté flamand, pour pousser plus loin la régionalisation de ces compétences et toucher ainsi à l'assurance chômage.

Globalement, certains aspects techniques et organisationnels sont plus ou moins réglés par l'accord signé en octobre 2011, mais celui-ci ne couvre pas tous les points de cette réforme. Cependant, il faut pouvoir cerner le projet de société de cette réforme institutionnelle. Que veut-on faire de ces transferts de compétences sur le plan technique, mais aussi en termes de projet de société ?

François Moureau (Think Tank Pour la Solidarité) : présentation de l'impact de la sixième réforme de l'Etat sur sa représentation au sein du Conseil de l'Union européenne

Cette nouvelle évolution du fédéralisme belge a des impacts sérieux sur la régionalisation des compétences dans la politique de l'emploi. Cela aura des conséquences au niveau belge mais aussi au niveau européen.

Dans l'histoire de leur construction, la Belgique et l'Union européenne ont connu des dynamiques relativement opposées. L'UE a connu une dynamique d'intégration et d'association. En effet, les États membres lui ont donné des compétences au fil des traités européens. De plus, elle gagne en importance au niveau politique. On parle même d'une « européanisation » des politiques nationales, notamment en matière d'emploi. En effet, l'UE a mis sur pied une clause sociale horizontale, qui lui permet de faire valoir des objectifs sociaux à travers toutes les autres politiques.

Pour satisfaire ces objectifs sociaux, elle dispose de plusieurs instruments. Le premier est le droit européen classique, qui vise à harmoniser les législations nationales dans le domaine du travail pour construire un marché de l'emploi attractif et cohérent au niveau européen. Ce droit européen classique correspond à la méthode communautaire. Le Conseil de l'Union européenne, qui représente les États membres, est sur un pied d'égalité avec le Parlement européen qui représente les citoyens. La Commission est le « gouvernement » européen, qui possède le droit d'initiative.

Le deuxième instrument est la Stratégie européenne pour l'emploi. Celle-ci s'insère dans la stratégie Europe 2020, afin de faire converger les politiques nationales de l'emploi vers des objectifs communs. Un de ses objectifs consiste à porter à 75 % le taux d'emploi des 20-64 ans dans l'ensemble de l'Union européenne. Cette stratégie pour l'emploi n'est pas une méthode législative. Elle consiste en une méthode ouverte de coordination (MOC) qui offre aux États membres de l'Union un cadre de coopération au niveau européen, dans le but de faire converger les politiques nationales de l'emploi. Dans ce cadre, la méthode intergouvernementale prime. Les États membres, à travers le Conseil de l'Union européenne, sont les principaux acteurs de la mise en œuvre des actions prises dans le cadre de cette stratégie. L'impact de la 6^{ème} réforme institutionnelle en Belgique est intéressant car la plupart des compétences qui sont transférées, le sont dans le cadre de la politique de l'emploi, qui est l'objet de la stratégie européenne pour l'emploi.

Un troisième instrument de l'Union européenne en matière d'emploi est l'instrument financier, c'est-à-dire les fonds structurels et de cohésion comme par exemple le FEDER (Fonds européen de développement régional), le FSE (Fonds social européen) ou encore le FEM (Fonds européen d'ajustement à la mondialisation).

Au sein du Conseil de l'Union européenne, les négociations se déroulent à plusieurs niveaux. Premièrement, les groupes de travail sont composés de fonctionnaires des 27 États membres. Ce sont les attachés fédéraux ou régionaux en Belgique. Dans le cas de la filière emploi, il existe 2 groupes de travail :

- Le groupe de travail questions sociales (droit du travail)
- Le comité de l'emploi ou EMCO (stratégie européenne pour l'emploi)

Ensuite, les dossiers passent au deuxième niveau de négociation : le comité des représentations permanentes (COREPER). Seuls les dossiers du groupe de travail questions sociales passent par cette deuxième étape. Ensuite, les dossiers arrivent au Conseil emploi, Politique sociale, Santé et Consommateurs (Conseil EPSCO), qui se réunit avec les 27 ministres des États membres.

En Belgique, la dynamique est relativement opposée à celle de l'Union européenne. C'est une logique de dissociation et un fédéralisme centrifuge. Depuis les années 70, la Belgique unitaire a évolué vers une structure fédérale, et la dynamique continue avec cette 6^{ème} réforme de l'État. L'État fédéral abandonne de plus en plus de compétences à ses entités fédérées. C'est aussi le cas dans la filière emploi. Ce partage des compétences a un impact sur le pilotage des négociations européennes. Pour savoir qui représente la Belgique au sein du Conseil de l'Union européenne dans les groupes de travail et au conseil EPSCO, un accord de coopération a été mis en place en 1994. Il découpe les politiques belges en 6 catégories : des compétences purement fédérales jusqu'aux compétences des entités fédérées. L'emploi se trouve dans la catégorie 2, c'est-à-dire que l'État fédéral mène les négociations mais il est assisté d'un assesseur d'une des trois régions. Il y a donc 2 sièges à la table du Conseil EPSCO, un pour le ministre fédéral et un pour l'assesseur régional. Ce dernier change, en théorie, tous les 6 mois mais est passé à 12 mois dans la pratique. Les régions prennent donc, chacune à leur tour, le siège de l'assesseur. Une coordination est nécessaire pour adopter la position belge au sein du Conseil. Elle est menée par le SPF Affaires étrangères au sein de la direction générale « Coordination et affaires européennes » (DGE). Les acteurs régionaux et fédéraux négocient pour établir la position belge à défendre au sein du Conseil EPSCO. Ce système est aujourd'hui sujet à réflexion car l'accord date de 1994 et n'a jamais été réformé. De plus, le système de catégories a été basé sur des formations du Conseil qui ont évolué au fil des traités européens. Il n'y a pas de coordination exclusive sur l'emploi car la DGE s'occupe de tous les dossiers qui passent au Conseil.

Cette 6^{ème} réforme de l'État aura des conséquences importantes sur la représentation de la Belgique au sein du Conseil de l'Union européenne. Selon Elio Di Rupo, avec cette 6^{ème} réforme, le centre de gravité se déplace vers les entités fédérées. Dans le cadre spécifique de l'emploi, le transfert des compétences, qui est de l'ordre de plus de 4 milliards d'euro, fait des entités fédérées le moteur de la politique de l'emploi. Cependant, ces transferts ont des conséquences au niveau européen. Cela implique des changements car la structure institutionnelle belge se modifie. La 6^{ème} réforme de l'État va induire un transfert de compétences et donc aussi de moyens humains du niveau fédéral vers les entités fédérées. Le niveau fédéral va perdre une partie de son expertise dans la négociation des dossiers européens. Il est donc logique que les régions, qui vont récupérer cette expertise, soient les acteurs clés et les nouveaux leaders de la négociation européenne.

Dans l'étude « L'impact de la 6^{ème} réforme de l'État belge sur sa représentation au Conseil de l'Union européenne » que le think tank européen Pour la solidarité a publiée, François Moureau propose quelques recommandations pour modifier la structure de l'organisation de la représentation de la Belgique. Il propose une refonte totale de l'accord de coopération de 1994. La première recommandation concerne le tour de rôle. Il y a trois possibilités qui s'offrent aux pouvoirs publics :

- Reprendre le tour de rôle tous les 6 mois, comme c'est prévu dans l'accord de coopération, mais qui n'est pas respecté en pratique. Cependant 6 mois c'est assez court pour que les régions en charge des dossiers puissent bénéficier d'une expertise suffisante et d'une influence notable au niveau des négociations européennes.
- Maintenir un tour de rôle annuel, comme c'est le cas actuellement.
- Etablir un tour de rôle tous les 18 mois, comme c'est le cas pour une présidence du Conseil de l'Union européenne. Le désavantage de cette option est que les autres régions sont éloignées pendant trop longtemps des dossiers en négociation. Il y a donc une perte de l'expertise dans le pilotage de ces négociations.

Selon François Moureau, la meilleure solution serait un tour de rôle annuel, comme c'est le cas actuellement, du moins au sein du Conseil EPSCO. Cependant, un système plus efficace peut être trouvé au sein des groupes de travail. On pourrait imaginer un tour de rôle des différentes régions sur base de dossiers pour améliorer l'influence de la Belgique au sein des négociations européennes.

Une deuxième recommandation peut être apportée concernant la modification du système de catégorie. La grande question est de savoir si l'autorité fédérale doit garder le leadership dans les négociations européennes ou si les régions et communautés doivent prendre en charge ces négociations. Il faudrait aller vers un système plus flexible que ce système de catégories car deux réalités se dégagent de cette réforme de l'État. Dans un premier temps, la politique de l'emploi est transférée généreusement aux entités fédérées. Cependant, le

droit du travail reste dans les mains de l'État fédéral. Au niveau européen, le groupe de travail sur les questions sociales s'occupe des questions relatives au droit du travail. Dans ce cas, ça ne serait pas très pertinent qu'une région représente la position belge, étant donné que cette matière est une compétence fédérale. Néanmoins dans le comité de l'emploi, qui s'occupe essentiellement de la stratégie européenne pour l'emploi, les régions et communautés seraient plus aptes à présenter le point de vue de la Belgique, étant donné qu'elles sont compétentes sur ces matières. Il faudrait réfléchir à un système flexible où les entités fédérées représentent la Belgique au comité de l'emploi, et l'État fédéral se chargerait du groupe de travail des questions sociales. En ce qui concerne le Conseil EPSCO, il est possible de trouver une flexibilité en fonction de l'agenda. Lorsque les matières fédérales sont engagées, le ministre fédéral représenterait la Belgique et lorsque les dossiers portent sur des compétences des entités fédérées, le ministre régional se chargerait de la représentation belge.

La troisième recommandation concerne la concertation intra belge. En effet, les régions et communautés vont gagner en importance dans les négociations au niveau européen. Il faut donc repenser le système et mettre en place un organe formel de coordination au niveau belge, spécialisé sur l'emploi. On pourrait créer deux sous-groupes de coordination : un groupe sur le Conseil EMCO et la stratégie européenne pour l'emploi, et un autre groupe sur les questions sociales et les questions relatives au droit du travail. Le premier piloté par les régions et le second par l'État fédéral, afin de garder une certaine cohérence entre le niveau européen et le niveau belge. Il est très important de structurer formellement cet organe de coordination sous peine de ne pas pouvoir se mettre d'accord en interne sur une position commune au niveau européen. Sans position à défendre, la Belgique n'aura pas d'influence dans les négociations européennes et risque de ne pas pouvoir défendre ses intérêts de manière efficace.

En cette période de crise, l'UE place l'emploi au centre de sa stratégie de relance, et une européanisation importante des politiques de l'emploi n'est pas à exclure. Pour que la Belgique soit présente dans cette évolution, il faudra effectuer des changements de façon coordonnée entre tous les niveaux de pouvoir du pays, pour qu'elle conserve une influence maximale sur les négociations européennes.

Pierre–Paul Maeter (Président du Comité de direction du SPF Emploi, travail et concertation sociale) : point de vue fédéral

Cette 6^{ème} réforme de l'État est particulièrement délicate à l'heure d'aborder son application sur le terrain. Beaucoup de questions sont encore en suspend sur ce point. La volonté politique de réformes est un processus dit « bottom-up », en particulier venant de la Flandre. Cependant, le processus de réalisation institutionnel est d'ordre juridique « top-down ». Il est donc très difficile de prévoir ce qui va se passer concrètement dans les différents organismes car on ne part pas d'un besoin de la société pour légiférer, comme c'est le cas généralement lorsqu'on établit des règles juridique. Dans ce cas-ci, on défédéralise certaines compétences.

Le deuxième élément d'incertitude est que les compétences se trouveront dans les mains des différentes entités fédérées. Dès lors, il y a 6 niveaux de pouvoir concernés par cette réforme de l'État.

Les régions et les communautés seront relativement limitées dans leurs actions. En effet, nous vivons dans un environnement où la gouvernance européenne prend de plus en plus d'importance en matière d'emploi. Depuis 3 ans et du fait de la crise financière, l'Europe a fait des progrès en matière d'intégration économique dans la gouvernance européenne mais a reculé dans la coopération en matière d'objectifs sociaux. L'Europe sociale est en danger. Les déséquilibres macroéconomiques, traqués par la Commission, ont eu un impact important sur l'emploi. Ce que les entités fédérées feront en la matière, comme par exemple le suivi des chômeurs, sera scruté attentivement par la Commission européenne.

En matière de défédéralisation de l'emploi, certaines compétences devront être prises en charge par les régions : le congé éducation payé, l'apprentissage industriel, les compétences sur les groupes cibles, les réductions de cotisation et l'activation des allocations de chômage vers les groupes cibles. Cependant, les réductions structurelles resteront dans le giron du fédéral. Les titres-services deviendront aussi des compétences régionales, à l'exception des conditions de travail dans le secteur. D'autres compétences vont être transférées : les agences locales pour l'emploi, la reconnaissance des entreprises en économie sociale, statut qui donne droit à des réductions de charge, la réglementation en matière de migration (la délivrance des permis A, B et C reste au fédéral), la problématique du reclassement professionnelle, le contrôle sur la disponibilité, les conventions de premier emploi, le fonds d'expérience professionnelle, etc.

Même si ces compétences sont importantes, l'impact sur les employés de l'administration est relativement limité. Par exemple, le fonds d'expérience professionnelle ne représente qu'une quinzaine de personnes. La direction de l'emploi et marché du travail, qui est le

secteur le plus impacté, représente environ 60 personnes. Sur 1300 agents, l'impact de cette réforme est donc relativement limité. En effet, le SPF n'a pas que des métiers qui touchent au travail. On y trouve aussi beaucoup de métiers touchant à l'inspections sociale (400 personnes), la direction générale du droit du travail, la direction générale de l'humanisation du travail (santé, sécurité, bien être).

Par contre, en termes de transferts, les masses budgétaires sont assez importantes. En effet, les subsides du fonds d'expérience professionnelle s'élève à 4 300 000€/an, le fonds de formation chèques services à 7.500.000€/an, le congé éducation représente 90 millions d'euro/an, les Ace 480 millions d'euro/an, les titres services à 1600.000.000€/an, les groupes cibles à 900 millions d'euro/an. Ces masses budgétaires très importantes vont aller vers les entités fédérées.

Cependant, des questions demeurent. On peut se demander quelles vont être les références territoriales par rapport à ces compétences transférées. Il faut que les régions se mettent d'accord sur les modalités : choisir le siège social de l'entreprise ou l'adresse du travailleur, etc. Si les régions choisissent des éléments différents, cela peut amener des difficultés de gestion et d'égalité de traitement entre les citoyens.

Certaines questions sont donc encore en suspend. Par exemple, la date du transfert officiel des compétences est relativement nébuleuse (2014-2015 ?). Est-ce que toutes les matières sont transférées en même temps ? Tous les droits et obligations sont-ils transférés en même temps que les matières ? Et les litiges ? Où vont aller ces employés ? Il reste malheureusement encore beaucoup d'inconnues.

On voit qu'il y a peu de personnel de fonctionnement en cause au niveau du SPF. Par contre, en termes de budget d'un certain nombre de politiques et de mesures, cela aura un impact important, à la fois sur les transferts de personnel et pour les bénéficiaires de ces mesures.

Marie-Kristine Vanboeckstal (Administratrice générale du Forem) : point de vue régional

Nous nous trouvons actuellement dans une période d'« entre deux eaux ». En effet, un accord politique a déjà été adopté, mais nous ne sommes pas encore au stade de l'opérationnalisation totale. Pour les régions, ces transferts de compétences représentent des opportunités. Pour qu'ils soient réalisés de manière efficace, il faut se reposer sur deux principes : complémentarité et rationalisation.

Complémentarité :

Il faudra éviter d'additionner les mesures fédérales avec les mesures régionales car nous n'en avons pas la capacité financière. Plutôt que d'intégrer ces mesures, il sera important de vérifier s'il n'y a pas de doublons et veiller à une stricte efficacité des moyens.

Rationalisation :

Chacun doit s'y retrouver entre les bases légales juridiques fédérales et régionales : les bénéficiaires, demandeurs d'emploi, travailleurs, employeurs mais aussi le personnel des organisations comme le Forem.

Ces transferts de compétences représentent une opportunité budgétaire pour les entités fédérées. 4 300 000 000 € seront transférées du fédéral vers les régions. La clé de répartition entre les régions est une clé dite IPP, c'est-à-dire, selon la capacité fiscale des régions, et non pas une clé selon les besoins. L'hypothèse de budget pour la Wallonie s'élève donc à 1.544.000.000€. L'aspect budgétaire est extrêmement technique. Dans une logique de responsabilisation, les négociateurs avaient initialement prévu que seuls 90% de la masse budgétaire seraient transférés aux régions, à charge de celles-ci de « mériter » les 10% restants. Cette logique de responsabilisation a cependant été abandonnée sur le plan budgétaire.

Des négociateurs ont amené deux éléments compensatoires qui sont l'intervention de solidarité et un mécanisme de transition (pour 10 ans), qui vont diminuer au fil du temps. Dans 10 ans, la masse budgétaire aura diminué (seulement deux des trois masses sont indexées). Une question se pose : est-ce que l'on va garder 100% de l'activité fédérale dans les régions ? Si oui, comment la finance-t-on, vu que la masse budgétaire aura diminué ? Si non, quelle part de l'activité faudra-t-il négocier ?

Cependant, cette masse budgétaire va doubler le budget wallon. Aujourd'hui, en Wallonie, les politiques d'emploi et de formation, publiques ou du milieu associatif, représentent 1.172.000.000€, hors plan Marshall et fonds structurels. Ensuite, viendra s'ajouter

1.359.000.000€, en déduisant les droits de tirage déjà intégrés dans le budget wallon. Le budget emploi dans les régions sera donc doublé ... doublé mais peut-être pour en faire moins.

Vu que les budgets vont décroître, l'heure est à l'économie. Il faut rendre ces mesures complémentaires, afin d'amener une plus grande cohérence. Il est essentiel d'établir une complémentarité entre les politiques de contrôle des chômeurs et les politiques régionales d'accompagnement.

Faut-il se réjouir de la défédéralisation des compétences en matière d'emploi ? Dans cette matière, il y a encore une grande zone d'ambiguïté. En effet, L'ONEM (fédéral) garde 4 prérogatives réglementaires : la définition des sanctions, le contrôle administratif, la définition de l'emploi convenable et la définition de la recherche active d'emploi. Cette dernière devra se faire en concertation avec les régions. En effet, les régions, qui seront en charge du contrôle, ne pourront le faire que d'une manière limitée, c'est-à-dire, à partir d'un modèle de ce qu'est une recherche active d'emploi. Il faut donc opérer une nécessaire cohérence entre les régions et le fédéral (et donc l'ONEM) en matière d'accompagnement et de contrôle. Cependant, comment organise-t-on ce contrôle dans les régions? Les services publics comme le Forem, Actiris et VDAB doivent-ils pouvoir organiser ce contrôle ? Selon Marie-Kristine Vanboeckstal, le Forem doit pouvoir intégrer le contrôle. La communication dans ces matières est extrêmement importante, car les chômeurs doivent pouvoir identifier dans le service public ce qui relève du conseil et de l'accompagnement, et ce qui relève du contrôle. L'idéal serait de loger ces compétences dans une même institution. En effet, si les responsables se trouvent dans des services distincts, des organes de gestion et de gouvernance ayant une visibilité et une maîtrise complète du dispositif sont indispensables. Une alternative serait de créer une entité nouvelle, chargée du contrôle. Cependant, ce n'est pas vraiment intéressant pour deux raisons :

- Raison budgétaire : Cela représente l'inverse de l'économie d'échelle. En effet, des frais devront être dédoublés alors que nous n'avons pas plus de moyens.
- Raison politique : Il existe un risque d'amener des tensions entre le service de l'emploi et la nouvelle entité. Il y a également un risque de nouvelles tensions communautaires si une région est plus ou moins contrôlante et donc tire plus sur l'assurance chômage que l'autre.

La complémentarité au niveau de la formation doit, elle aussi, être prise en compte. Dans les centres de compétences, certains dispositifs comme les contrats d'apprentissage industriel, le congé éducation payé (le seul congé transféré), le bonus démarrage, seront touchés par ces transferts de compétences.

De plus, il faudra établir une complémentarité au niveau des politiques locales d'emploi, dites de proximité, comme les maisons de l'emploi, qui portent au plus près des citoyens les aides et conseils en termes d'accompagnement individualisé. Il existe aussi des instances locales dans le dispositif : les ALE. Il faudrait que ce statut se rapproche des maisons de l'emploi pour obtenir une complémentarité au niveau communal.

Les aides à l'embauche représentent un grand pan budgétaire (Activa-Onem, réduction de cotisations sociales-ONSS). Dans le but de rationaliser correctement ces transferts de compétences, il est donc extrêmement important d'éviter les doublons et autres effets « lasagnes », pour ainsi rendre la politique de l'emploi plus efficace.

Il existe d'autres aides à l'embauche : les ACS, renommés APE en Wallonie. Ces aides ont un budget de 660.000.000 euro en Wallonie. On va donc avoir une masse financière doublée. De manière empirique, il y a un soupçon de superposition et de redondance. Avant de prendre des décisions, le gouvernement devrait « screener » ces aides et les recalibrer pour toucher plus de public ou plus d'entreprises et ainsi éviter les doublons. Cela représente un devoir de vigilance extrêmement important et qui est à charge du gouvernement.

Cependant, ces aides transférées aux entités fédérées ne doivent pas nécessairement rester ce qu'elles sont. Un des grands accords politiques est qu'une fois les masses budgétaires transférées, les régions en font ce qu'elles veulent. Il se peut qu'elles les utilisent à d'autres fins que l'emploi. Certains se demandent s'il ne serait pas plus efficace d'utiliser ces masses budgétaires pour des politiques d'ordre économique. D'autres se demandent si l'on ne pourrait pas rendre ces aides collectives et indirectes (elles sont actuellement individuelles). Les décisions qui seront prises doivent être pertinentes à ce niveau-là. Il existe un accord entre le fédéral et le gouvernement wallon, initié avant le mécanisme d'intégration des compétences fédérales : « tout ce qui était géré paritairement au niveau fédéral pourra l'être aussi de manière paritaire au niveau régional, en tout cas en ce qui concerne la Wallonie. » L'ONSS et ONEM se chargent d'aides gérées paritairement. C'est aux partenaires sociaux qu'il appartiendra de communiquer au gouvernement la manière dont ces aides financières à l'embauche devront être utilisées au niveau régional.

L'opérationnalisation :

Les fonctionnaires fédéraux et régionaux se posent beaucoup de questions au sujet de l'opérationnalisation de ces transferts de compétences. Il n'est pas encore précisé si les masses budgétaires seront versées « en cash » ou par la valorisation de frais de fonctionnement ou de salaire. Il est important de répondre à cette question car la gestion des ressources humaines dans les administrations régionales est assez compliquée. On risque de perdre l'expertise du personnel en cas de non transfert de celui-ci, du fédéral vers

les régions. De plus, cela risque de coûter plus cher d'engager du personnel sans expertise en la matière, que de les transférer du fédéral aux régions.

Lorsque Marie-Kristine Vanboeckstal est arrivée au Forem, une cellule transfert a été mise en place. Celle-ci regroupe du personnel du Forem, de l'IFAPME, du SPW et du CESW. Ensemble, ils ont parcouru la première phase et ont préparé le travail du gouvernement. Ils ont analysé chaque mesure dans ses dimensions financières, juridiques, techniques et organisationnelles. Un document a donc été créé, regroupant tous les éléments essentiels à la compréhension de cette matière. Le COMORI (Comité de mise en œuvre des réformes institutionnelles) travaille à l'adoption des dispositifs légaux, les lois spéciales, arrêtés royaux, etc., qui vont accompagner le transfert. Le gouvernement wallon a, lui aussi, mis en place une structure de groupes de travail transversaux et thématiques pour définir les bases légales et les examens budgétaires et administratifs nécessaires à l'accueil des nouvelles compétences. Cette cellule, mise en place il y a quelques mois, s'est transformée en groupes de travail officiels, pour compte du gouvernement wallon qui se réunissent régulièrement sous la houlette du ministre de l'emploi régional.

Certaines mesures phares sont importantes sur le plan financier et/ou politique. Le contrôle de disponibilité n'est pas très important sur le plan financier. L'accord socio-économique a permis notamment de mettre sous contrôle de disponibilité de nouveaux groupes (les plus de 50 ans, les personnes souffrant d'un handicap jusqu'à 66%, les temps partiels, etc.). Cependant, cet accord de 2004, qui voulait que les régions accompagnent ces groupes contrôlés, est « en rade » car les régions n'ont pas les moyens de le mettre en place. Il y a donc une nouvelle charge financière qui s'impose aux régions. Celles-ci risquent de se retrouver dans une situation où elles ne pourront pas exercer le rôle qui leur a été donné, parce qu'elles n'ont pas les moyens d'avoir une politique d'accompagnement et de contrôle vertueuse.

La lisibilité et la compréhension sont les principes essentiels à la bonne transition des compétences. Au Forem, les conseillers référents (conseillers qui accompagnent les demandeurs d'emploi) pourraient rencontrer des problèmes à l'heure de comprendre les bases légales de ces transferts de compétences assez complexes. Il va falloir former ce personnel, pour qu'il puisse comprendre, maîtriser et restituer au quotidien ces règles juridiques aux demandeurs d'emploi. Il faut donc établir une plus grande lisibilité et compréhension des lois, règles et bases légales, qui vont arriver avec ces transferts, pour que le personnel soit apte à travailler dans les meilleures conditions possibles.

De plus, Marie-Kristine Vanboeckstal en appelle à une remise à plat des aides financières à l'embauche, car il est possible de faire « plus avec moins ». En effet, il existe des doublons dans ce domaine. Le décret du Forem a été revu récemment pour y créer un service à gestion distincte, une sorte de caissier. Cependant, pour une bonne gestion, il faut aussi de

l'expertise. Le Forem affirme au gouvernement qu'il est capable de gérer les titres-services à partir d'une expertise de caissier par soucis d'efficacité. Cependant, Marie-Kristine Vanboeckstal met en avant le fait que ces titres ont un coût (1.655.000.000€), assumé par les entités fédérées, mais l'effet retour et les bénéfices de ceux-ci bénéficieront à l'État fédéral.

En ce qui concerne les ALE, certains sont partisans de leur maintien, d'autres voudraient voir ce statut disparaître. Le maintien des ALE ne modifiera pas leur coût. Si les régions décident d'en faire plus et intègrent davantage de chômeurs dans le système, le coût de l'allocation de chômage sera à charge des régions. Le congé-éducation payé et le contrat d'apprentissage industriel sont une bonne chose pour l'emploi. En Région wallonne, il existe des aides directes, sous forme de chèques formation et de crédit-adaptation, en ce qui concerne le congé-éducation payé. Cependant, ce sont des aides qui coûtent cher et qui sont individuelles. On pourrait peut-être n'avoir qu'un seul système d'aide à la formation des travailleurs, qui soit vertueux pour les finances publiques et intéressant pour les demandeurs d'emploi.

En termes d'apprentissage industriel, la Wallonie se cherche depuis 15 ans pour ce qui est de l'alternance. Certains accusaient le trop grand étalement des compétences en la matière (au niveau fédéral). Avec ces nouveaux transferts de compétences, on peut y voir une opportunité de n'avoir qu'un système et un statut unique du jeune en alternance au niveau régional.

Le dernier point abordé concerne les migrations économiques. Marie-Kristine Vanboeckstal n'est pas d'accord pour qu'elles soient régionalisées car cela risque de créer trop de concurrence entre régions à l'heure où, au niveau européen, il y a une directive pour le permis unique, de séjour ou de travail. Il n'est pas logique d'amorcer un morcèlement de cette compétence alors que l'on plaide pour une unicité au niveau européen.

Débat avec le public :

• *Dans le paysage institutionnel bruxellois, il y a d'un côté la Région de Bruxelles–capitale et de l'autre les commissions communautaires (COCOF, VGC), avec un arsenal législatif composé de la COCOF qui peut prendre des décrets et de la VGC qui est plutôt rattachée à la communauté flamande. Au niveau communautaire bruxellois, il y a beaucoup d'asymétries qui se mettent en place. Dans le cadre de la réforme institutionnelle, ce n'est pas toujours simple de savoir qui va prendre une base légale pour légiférer dans une matière.*

Le maintien du paritarisme a été rappelé aussi au niveau bruxellois. Pour les matières gérées actuellement par le comité de gestion de l'Onem et de l'ONSS, il existe un souhait que ce principe soit maintenu au niveau d'Actiris ou de Bruxelles–formation. Le modèle bruxellois représente une opportunité mais est aussi un enjeu pour les deux autres régions. En effet, Bruxelles est une région bilingue. Les décisions prises à ce niveau pourraient faire basculer vers un modèle flamand ou wallon. C'est donc un enjeu de choix politiques et administratifs portés sur Bruxelles.

Qu'en est-il du programme national de réformes (PNR) ? Car il associe déjà très fortement les régions au niveau de la méthode de concertation. En effet, il organise des réunions pour préparer les documents pilotés par le Bureau fédéral du Plan, par la Banque nationale, par le SPF emploi, etc. Depuis quelques années, on assiste, en annexe de ce PNR, à des plans régionaux qui permettent déjà de faire remonter certaines initiatives au niveau de l'Union européenne. Par rapport à la structuration de la représentation belge, est-ce que Monsieur Moureau tient compte de ce PNR ?

François Moureau : Il est vrai qu'il existe une concertation du PNR en Belgique. Cependant, celle-ci n'est pas formalisée. Prenons l'exemple de la concertation de la représentation permanente de la Belgique auprès de l'Union européenne. Les différents attachés régionaux et fédéraux pour l'emploi se coordonnent entre eux par mail, ou en organisant des réunions plus ou moins informelles. Vu l'importance du transfert de compétences et le flou qu'il risque d'y avoir sur la mise en œuvre de celles-ci, il faudrait formaliser cette concertation au sein d'un organe compétent.

Au niveau du PNR, il s'agit d'une concertation assez ponctuelle, vu que la construction de celui-ci se fait chaque année. L'idéal serait d'avoir une concertation continue. L'existence d'un organe reconnu et formalisé pourrait être un interlocuteur privilégié au niveau européen et pourrait permettre une diffusion plus efficace de l'information venant de l'UE ou des régions.

- *Comment envisagez-vous le fait que le comité de gestion de l'ONEM va s'ouvrir à la représentation des régions ? En effet, Actiris, le Forem, le VDAB seront à la table des négociations du comité de gestion. D'une part, cela pourrait permettre au Forem de donner son avis aux administrateurs de l'Onem, d'autre part, les régions pourraient aussi être « mises sur le grill » par l'Onem lors de ces négociations.*

Marie-Kristine Vanboeckstal : En effet, il existe un représentant des services régionaux de l'emploi, au comité de gestion de l'Onem. C'est aussi un élément de cohérence. La relation Onem-Forem devrait être davantage partenariale qu'administrative et ainsi définir des parcours d'insertion plus productifs.

Cependant, une région (Flandre) aurait voulu aller plus loin dans le transfert du contrôle et voulait que ce soient les régions qui contrôlent l'Onem. Ces entités fédérées sont donc présent au niveau de cette institution pour contrôler et intervenir dans les décisions qu'elle prendra et non pas pour se justifier auprès de cet organisme. Cependant, l'évolution de ce dispositif est incertaine. À la base, il a été mis en place pour que les régions puissent donner leur point de vue sur les décisions prises au sein de l'Onem.

- *L'accord institutionnel reste flou sur cette présence au sein du comité de gestion de l'Onem. Cette présence est-elle d'ordre consultatif ? Les régions auront-elles une voix délibérative ?*

Jean Faniel : En ce qui concerne le comité de gestion de l'Onem, nous nous trouvons dans une relation triangulaire entre le représentant du ministre fédéral de l'emploi et de l'administration de l'Onem, et les interlocuteurs sociaux, patronaux et syndicaux qui sont représentés paritairement. Va-t-on se retrouver dans une situation triangulaire approfondie car il y aura plus de représentants des pouvoirs publics ? Ou alors va-t-on voir se développer une relation différente ? Car du côté des pouvoirs publics, il pourrait y avoir des sensibilités différentes, fédérales pour certains, et régionales pour d'autres.

- *Au niveau de Bruxelles, l'article 60 est l'un des points de discorde car c'est une matière à cheval entre le communautaire et le régional. . Celui-ci concerne la mise à l'emploi des allocataires du CPAS dans le cadre d'une convention pour qu'ils retombent dans le système du chômage. Les juristes d'Actiris et du SPP intégration sociale ne s'accordent pas sur ce point. Les aides à l'emploi de l'article 60 est une matière communautaire*

Jean Faniel : En ce qui concerne l'article 60 paragraphe 7 (et aussi l'article 61), soit on transfère ces compétences à la région (à la Région de Bruxelles-Capitale pour Bruxelles), soit vers les communautés. Dans ce dernier cas, à Bruxelles, la Commission Communautaire Commune devra s'en occuper. A Bruxelles, la question se résoudrait presque de la même manière, même si la Cocom et la Région ne sont pas exactement soumises au mêmes règles. Cependant, la différence serait relativement marginale à Bruxelles pour les Bruxellois. Tous seraient de toute façon soumis au même régime.

- *Sommes-nous dans le droit individuel ? Dans ce cas c'est la Cocom qui devra s'en charger. Ou sommes-nous sous le régime de l'emploi ? Et ce sera donc la Région de Bruxelles-capitale qui devrait s'en charger. C'est la question essentielle en termes de mise en place et du suivi du public.*

Jean Faniel : Cette 6^{ème} réforme institutionnelle apparaît comme « détricotante ». En effet, rien n'a été fait pour « retricoter » du fédéral ; on défédéralise des compétences vers les régions et communautés. Or dans ce cas, défédéraliser va forcer les entités fédérées, dans certains cas avec l'aide du fédéral, à retricoter les liens. Par exemple en termes de coopération, il faudra organiser la représentation belge au niveau des instances européennes. Il faudra aussi que les régions s'associent pour prendre leur place dans ce comité de gestion de l'Onem. Même si l'accord était axé sur la défédéralisation des compétences, on va devoir recréer des liens. Cette séparation préfigure-t-elle le confédéralisme à la Bart De Wever qui consiste à ne pas nécessairement aller jusqu'à l'éclatement mais à nouer des collaborations ? Allons-nous vers un fédéralisme de coopération ?

Denis Stokink : La réforme de l'Etat concerne la répartition des compétences fédérales vers les entités fédérées. Celles-ci vont s'ajouter aux compétences régionales déjà en place. Il faut donc veiller à éviter un empilement de ces compétences avec beaucoup de clarté dans les politiques qui touchent les acteurs de terrain. Comment va-t-on pouvoir avoir une simplification et une plus grande efficacité dans ces mesures qui vont s'appliquer ?

Marie-Kristine Vanboeckstal : Prenons l'exemple des aides directes à l'embauche. Il faut, y compris sur le plan technologique, un outil qui puisse avoir une vision panoramique sur l'ensemble des aides dont peut bénéficier un individu aujourd'hui. Sur le plan économique, il existe un outil qui s'appelle Caliope à la Région. Pour l'emploi, un tel instrument devrait

exister pour permettre de savoir s'il y a une réelle efficacité de l'aide ou si nous nous trouvons confrontés à des effets d'aubaine. En éliminant les effets doublons, on pourra mettre en place des moyens qui satisferont un maximum de personnes. L'outil technologique devra être simple d'utilisation, tant pour la personne concernée que pour l'institution.

Un deuxième exemple significatif est l'alternance. Aujourd'hui, il existe plusieurs statuts du jeune en alternance, selon qu'il se forme dans un CFA ou dans un CAI, avec des effets de droits et d'obligations différents, à commencer par l'indemnisation. Aujourd'hui, il y a une opacité qui rend le système peu attractif, alors qu'en théorie, ce système est séduisant en termes d'acquisition de qualifications. Il faudrait un statut unique du jeune en alternance au niveau de la région.