

(Voor het Nederlands : zie hieronder)

AMBITION : Réduire le chômage des jeunes d'un quart d'ici à la fin de la législature



1.750 jeunes et 1.400 dirigeants d'entreprise, décideurs et experts sont présents aujourd'hui à Brussels Expo pour le Forum de la FEB : YOUNG TALENT IN ACTION. Sont également au programme de la journée des discours de la commissaire européenne Marianne Thyssen et du Premier ministre Charles Michel, ainsi que des débats avec des jeunes, des entrepreneurs, la société civile et huit ministres étroitement impliqués dans le thème de ce forum. Le Roi de son côté rencontrera un groupe restreint de chefs d'entreprise et de jeunes.

Plus tôt cette année, l'organisation d'employeurs avait déjà réuni jeunes et experts pour examiner en quoi l'emploi des jeunes pose problème dans notre pays. Sur cette base, elle a inventorié les différentes facettes de cette problématique très complexe. Le résultat est prégnant. En réaction aux performances médiocres de la Belgique en matière d'emploi des jeunes, la FEB inscrit la lutte contre le chômage des jeunes au premier rang des priorités de tous les acteurs concernés.

Pieter Timmermans, administrateur délégué de la FEB : "L'emploi des jeunes est une problématique très complexe qui implique d'innombrables acteurs. La grande affluence au forum montre toutefois clairement qu'il existe un soutien important en faveur de solutions structurelles. Nous ne pouvons en tout cas pas nous enliser dans la théorie."

Génération perdue

Un certain nombre de faits et chiffres invitent à la réflexion :

- Début 2015, 20,4% des jeunes entre 15 et 24 ans entrant sur le marché du travail étaient sans emploi.
- En 2014, 1 jeune sur 8 (ou 12% des 15-24 ans) était hors du système scolaire (enseignement/stage) et sans emploi ou perspective d'emploi (NEETS Not in Education, Employment or Training).
- En 2014, près de 1 jeune (âgé de 18 à 24 ans) sur 10 décrochait de l'enseignement sans diplôme.

- En 2014, en moyenne plus de 83.000 emplois étaient vacants, et ce, en dépit du nombre très élevé de chômeurs.

Nous ne pouvons perdre nos jeunes talents dans l'enseignement et sur le marché du travail ; nous devons développer et exploiter chaque talent.

Triple inadéquation

Les chiffres susmentionnés montrent qu'en Belgique, le marché du travail est confronté à une triple inadéquation :

- L'inadéquation est *quantitative*. Malgré l'existence de nombreux demandeurs d'emploi, des dizaines de milliers d'emplois restent vacants.
- Elle est *qualitative*. Les compétences des demandeurs d'emploi ne correspondent pas toujours aux compétences requises par les emplois vacants.
- Elle comporte également une composante *géographique*. On constate un manque de mobilité sur le marché du travail. Il y a dans notre pays des villes, des arrondissements, des régions où le chômage est élevé, alors que, dans d'autres, il y a beaucoup d'emplois vacants mais trop peu de candidats.

De l'inadéquation à l'adéquation via 6 groupes de pistes

Au cours des workshops organisés par la FEB avec les jeunes et les experts, une série de propositions ont été lancées pour maximaliser les chances des jeunes sur le marché du travail et supprimer ainsi les obstacles entre l'offre et la demande. Dans son discours de clôture, la **présidente de la FEB, Michèle Sioen**, regroupe ces pistes en six catégories :

1. **Enseignement** : il est fondamental de bien orienter les jeunes vers le marché du travail. Les jeunes doivent faire un bon choix d'études et d'école en fonction de leurs propres talents, mais – plus que jamais – avec une bonne connaissance du marché du travail. Pourquoi ne pas donner à chaque école son entreprise partenaire, et inversement ? Ou introduire le cours 'apprendre à entreprendre' en dernière année du secondaire ? Et pourquoi ne pas valoriser davantage l'enseignement technique ? Les chances supplémentaires qu'offrent certaines formations – comme les orientations en Science, Technologie, Engineering et Mathématiques – sur le marché du travail doivent encourager les jeunes à axer leur choix d'études dans cette direction.
2. **Formation en alternance** : celle-ci constitue un levier important pour éviter le décrochage scolaire et assurer une meilleure adéquation entre l'enseignement et le marché du travail. Les partenaires sociaux fédéraux ont déjà posé les fondements de la formation en alternance dans un avis commun au Conseil national du travail sur le statut social des jeunes. La sixième réforme de l'État est l'occasion idéale pour simplifier les systèmes et stimuler véritablement le modèle dual. Et s'il apparaît que le cadre fédéral en matière sociale et de droit du travail est trop restrictif, nous devons oser y remédier.
3. **Marché du travail dynamique** : les régions disposent encore d'autres instruments pour dynamiser le marché du travail. Par exemple, les réductions de charges prévues pour une

politique des groupes cibles intelligente. Ou encore, la politique d'activation menée par les services de l'emploi. Ces compétences permettent de concevoir une politique qui s'adapte au mécanisme de l'offre et de la demande sur le marché du travail régional.

4. **Agilité dans l'emploi** : la politique fédérale doit miser sur la modernisation du droit du travail, une formation des salaires intelligente et une assurance-chômage responsabilisante. Parallèlement, il faut lever les obstacles à l'embauche et à la mobilité. Ainsi, les réactions suscitées par la suppression de la période d'essai sur le terrain et le récent arrêt de la Cour constitutionnelle qui critique le régime de préavis spécial du secteur de la construction rendent une adaptation indispensable. Le gouvernement demande aux partenaires sociaux d'évaluer la récente réforme des délais de préavis et la suppression de la période d'essai. Il ne faut pas se contenter d'une évaluation, il faut apporter des corrections. De même, le débat sur le 'travail faisable' doit être élargi à la notion d'agilité dans l'emploi : le travail doit être correct pour le travailleur, acceptable pour l'employeur et durable pour la société.
5. **Initiatives des entreprises** : le rôle d'employeur se situe principalement à la fin de la carrière scolaire, lorsque les jeunes sont engagés et font leurs premiers pas sur le marché du travail. Les stages effectués pendant la formation doivent être encouragés. Au cours des groupes de travail préparatoires organisés avec des jeunes, ceux-ci ont exprimé une attente très forte : ils demandent aux entreprises de cesser de demander des années d'expérience dans les offres d'emploi. Cette exigence compromet toutes leurs chances et les enferme dans un cercle vicieux. *Stop hiring experts, hire future experts!*
6. **Développement de ses propres talents** : les jeunes (et leurs parents) doivent également prendre leurs responsabilités. Découvrir ses talents, vouloir apprendre, apprendre d'autres langues, s'intéresser à la technologie, oser être mobile sur le marché du travail, être prêt à apprendre tout au long de la vie pour pouvoir s'adapter pendant toute sa carrière...

Pieter Timmermans : "Sur la base des chiffres, de l'input des jeunes et des analyses des experts, il n'y avait pour moi qu'une seule conclusion : enseignement, employeurs, syndicats et décideurs politiques doivent passer à la vitesse supérieure pour mettre les jeunes au travail. La FEB est dès lors convaincue que l'ensemble des acteurs concernés doit avoir l'ambition de réduire le chômage des jeunes d'un quart d'ici à la fin de la législature."

En **cliquant sur ce lien**, vous accéderez à la version complète de l'analyse et aux solutions formulées dans le dernier numéro de notre magazine REFLECT

AMBITIE: Jeugdwerkloosheid met 1/4 terugdringen tegen het eind van de legislatuur



Vandaag tekenen 1750 jongeren en 1400 bedrijfsleiders, beslissers en experts present voor het VBO-FORUM YOUNG TALENT IN ACTION op Brussels Expo. Verder zijn er ook toespraken van Eurocommissaris Marianne Thyssen en Premier Charles Michel alsook debatten met jongeren, ondernemers, het middenveld en een achttal ministers die nauw betrokken zijn bij het onderwerp van dit forum. De Koning van zijn kant zal een beperkte groep van bedrijfsleiders en jongeren ontmoeten.

De werkgeversorganisatie bracht eerder dit jaar al jongeren en experts samen om te onderzoeken waar het schoentje knelt op het vlak van de jongerentewerkstelling in ons land. Op basis daarvan bracht ze alle facetten van deze erg complexe problematiek in kaart. Het resultaat is confronterend. Het VBO grijpt de ondermaatse score van ons land op het vlak van jongerentewerkstelling aan om de strijd tegen jeugdwerkloosheid bovenaan de agenda van alle betrokken actoren te plaatsen.

Pieter Timmermans, gedelegeerd bestuurder van het VBO: “Jongerentewerkstelling is een zeer complexe problematiek waarbij erg veel actoren betrokken zijn. De grote opkomst voor het forum toont evenwel overduidelijk aan dat het draagvlak voor structurele oplossingen groot is. We mogen in ieder geval niet verzanden in de theorie.”

Verloren generatie

Een aantal facts and figures moeten tot nadenken stemmen:

- 20,4 procent van de jongeren tussen 15 en 24 jaar die zich op de arbeidsmarkt begeven had begin 2015 geen werk.
- 1 op de 8 jongeren (of 12% van de 15-24 jarigen) volgden in 2014 geen onderwijs noch stage en hadden geen job en hadden ook geen vooruitzicht daarop (NEETS Not in Education, Employment or Training).
- In 2014 stapte bijna 1 jongere op 10 tussen 18 en 24 jaar uit het onderwijs zonder diploma
- In 2014 bleven, ondanks het hoge aantal werklozen gemiddeld meer dan 83.000 vacatures openstaan.

We mogen onze jonge talenten niet verliezen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt, en moeten elk talent ontwikkelen en benutten.

Driedubbele mismatch

De hogervermelde cijfers tonen aan dat de Belgische arbeidsmarkt te maken heeft met een driedubbele mismatch:

- Hij is *kwantitatief*. Langs de ene kant zijn er nog veel werkzoekenden, maar toch blijven er terzelfdertijd nog vele tienduizenden vacatures openstaan
- De mismatch is *kwitatatief*, want de competenties van de werkzoekenden stemmen niet altijd overeen met de gevraagde competenties in de vacatures.
- De mismatch heeft ook een *geografische* component. Er is immers een gebrek aan mobiliteit op de arbeidsmarkt. Er zijn steden, arrondissementen, gebieden in ons land waar de werkloosheid hoog is en er zijn gebieden met veel vacatures maar met te weinig kandidaten.

Van mismatch naar match via 6 clusters

Tijdens de workshops die het VBO met jongeren en experts organiseerde werd een rits voorstellen gelanceerd om jongeren maximaal kansen te bieden op de arbeidsmarkt en zo de obstakels tussen vraag en aanbod weg te werken. Deze waardevolle en haalbare pistes werden door **VBO-voorzitter Michèle Sioen** in haar slottoespraak gebundeld in zes clusters:

1. **Onderwijs:** Jongeren zinvol oriënteren naar de arbeidsmarkt is fundamenteel. Jongeren moeten een waardevolle studie- en schoolkeuze maken, gedreven door hun eigen talenten maar meer dan ooit met kennis van zaken van de arbeidsmarkt. Waarom zouden we bv. niet elke school zijn buddy-bedrijf geven en omgekeerd? Of het vak 'leren ondernemen' introduceren in het laatste jaar secundair? Waarom het technisch onderwijs niet meer valoriseren? De extra kansen die bepaalde opleidingen – zoals aan de richtingen Science, Technology, Engineering, Mathematics (STEM) – bieden op de arbeidsmarkt, moeten jongeren stimuleren om hun studiekeuze in deze richting te oriënteren.
2. **Duaal leren:** Alternierend leren/werken vormt een belangrijke hefboom om schooluitval tegen te gaan én het onderwijs beter op de arbeidsmarkt te doen aansluiten. De federale sociale partners legden reeds eerder al in de Nationale Arbeidsraad in een gemeenschappelijk advies over het sociaal statuut van deze jongeren, een stevig fundament voor dat duaal leren. De zesde staats hervorming biedt een uitgelezen kans om de systemen verder te vereenvoudigen en het duaal model een echte boost te geven. En als blijkt dat het federaal sociaal en arbeidsrechtelijk kader te beperkend is, moeten we ook dat durven aanpakken.
3. **Dynamische arbeidsmarkt:** De regio's beschikken over nog andere instrumenten om de arbeidsmarkt te dynamiseren. De lastenverlagingen bijvoorbeeld voor een slim doelgroepenbeleid. Of nog: het activerend arbeidsmarktbeleid door de bemiddelingsdiensten. Die bevoegdheden laten toe een beleid uit te tekenen dat op maat inspeelt op het mechanisme van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt.

4. **Wendbaar werk:** Het federale beleid moet inzetten op de modernisering van het arbeidsrecht, een intelligente loonvorming en een responsabiliserende werkloosheidsverzekering. Tegelijk moeten de obstakels voor de aanwerving en mobiliteit worden weggewerkt. De reacties bijvoorbeeld op het terrein door het wegvallen van de proefperiode en de recente uitspraak van het Grondwettelijk Hof die de bijzondere opzegregeling voor de bouwsector onderuithaalt, maken een bijsturing broodnodig. De regering vraagt de sociale partners om de recente hervorming van de opzeggingstermijnen en de schrapping van de proefperiode te evalueren. Evaluatie is goed, bijstellingen zijn beter!
Ook het debat over werkbaar werk moet verruimd worden tot wendbaar werk: deugdelijk in hoofde van de werknemer, doenbaar in hoofde van de werkgever en duurzaam ten behoeve van de maatschappij.
5. **Initiatieven van ondernemingen:** De rol als werkgevers situeert zich vooral op het einde van de schoolloopbaan, wanneer de jongeren worden aangeworven en hun eerste stappen zetten op de arbeidsmarkt. Stages tijdens de opleiding moeten verder aangemoedigd worden. Tijdens de voorbereidende werkgroepen met jongeren sprong ook nog één grote verzuchting in het oog: ze vragen ondernemingen om te stoppen met jarenlange ervaring te vragen voor vacatures omdat ze op die manier ook geen kansen krijgen en in een vicieuze cirkel terechtkomen. Stop hiring experts, hire future experts!
6. **6. Eigen talentontwikkeling:** Ook de jongeren zelf (én hun ouders) moeten hun verantwoordelijkheid nemen. Eigen talenten ontdekken, leergierig zijn, andere talen leren, zich openstellen voor technologie, mobiel op de arbeidsmarkt durven zijn, bereid zijn om levenslang te leren en zo de hele loopbaan inzetbaar te blijven...

Pieter Timmermans: "Ik kon op basis van de cijfers, de verhalen van de jongeren en de analyses van de experts niet anders dan concluderen dat onderwijs, werkgevers, vakbonden en de beleidsmakers een versnelling hoger moeten schakelen om onze jongeren aan het werk te krijgen. Het VBO is er dan ook van overtuigd dat we samen met "alle" betrokken actoren de ambitie moeten hebben om de jeugdwerkloosheid met een kwart terug te dringen tegen het eind van de legislatuur."

Deze link brengt u bij de volledige analyse en de oplossingen in het laatste nummer van ons themamagazine REFLECT