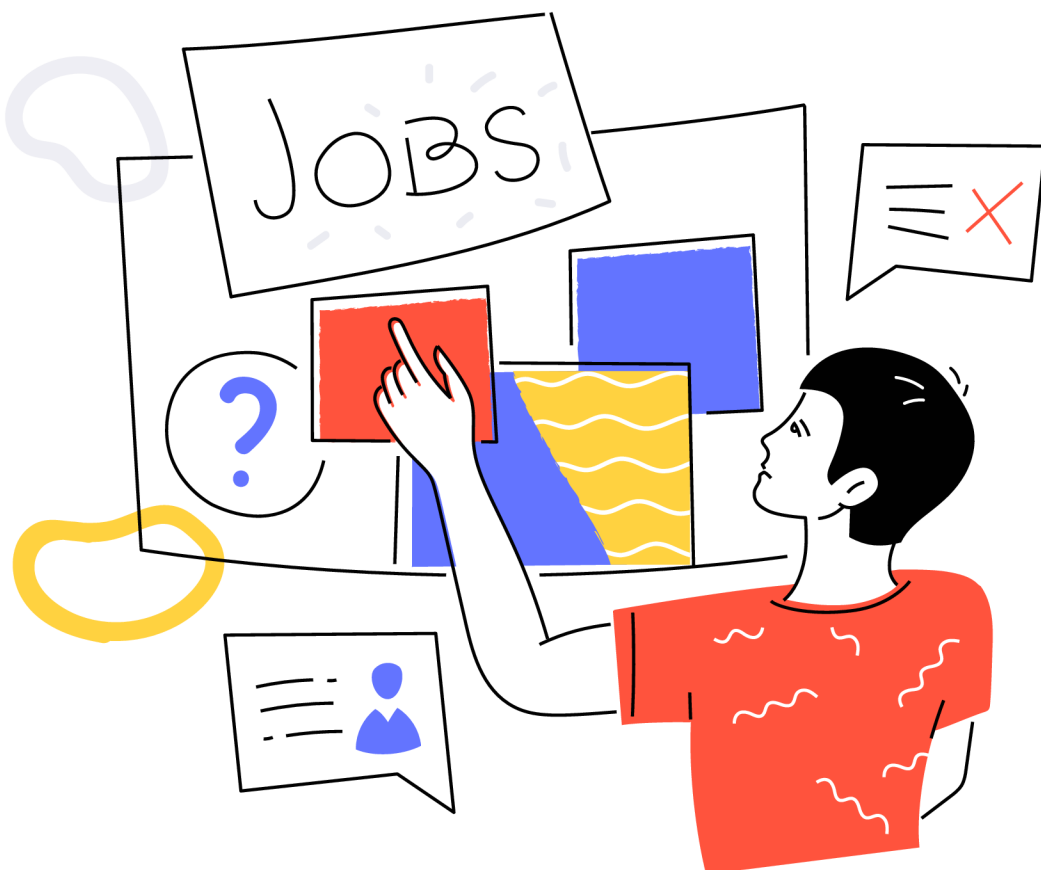
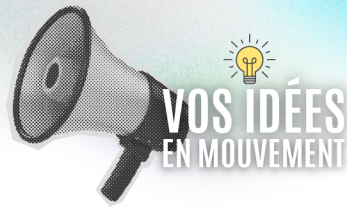


Rapport Groupe de Travail

Remise à l'emploi

*Que faire pour amener des personnes qui ne travaillent plus depuis de nombreuses années à **retrouver un job** ?*



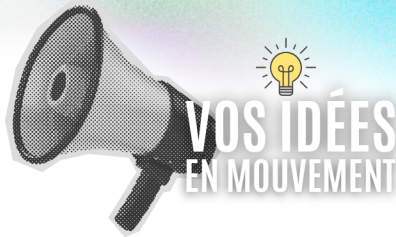


Rapport Groupe de Travail

Remise à l'emploi

Table des matières

« Vos idées en Mouvement » : une nouvelle dynamique participative inscrite dans la durée	1
Que faire pour amener des personnes qui ne travaillent plus depuis de nombreuses années à retrouver un job ?	3
Présentation de la Présidente de la thématique et de son équipe	5
Une année d'écoute et de contributions	7
Le mandat du Groupe de travail	12
Les recommandations	13
Lecture politique et opérationnelle des recommandations	20
Et après ?	24
Annexes	26



« Vos idées en Mouvement » : une nouvelle dynamique participative inscrite dans la durée

Inscrit dans les statuts du Mouvement, le processus « **Vos idées en Mouvement** » marque une étape importante dans la manière dont nous construisons collectivement nos orientations politiques. Il consacre la volonté des Engagés de faire de la participation citoyenne un pilier permanent de l'action politique, en ancrant la réflexion dans les réalités du terrain et dans l'écoute des citoyens.

L'année 2025 a vu se dérouler la première édition de ce processus, pensée comme un laboratoire démocratique à l'échelle du Mouvement. Son ambition : rassembler les énergies et les idées des adhérents, des acteurs de terrain, des experts et des élus afin de transformer les expériences vécues et les propositions locales en recommandations politiques concrètes.

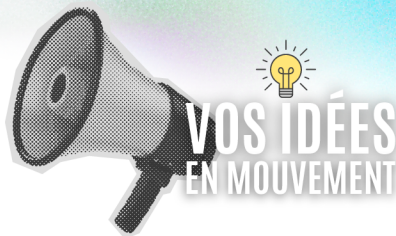
Pour cette première édition, six thématiques ont été retenues, chacune s'inscrivant dans l'une des grandes régénérations qui constituent le socle du manifeste du Mouvement. Ce choix illustre la cohérence entre la réflexion participative et la vision politique portée par Les Engagés : faire émerger, dans chaque domaine, des solutions inspirées par le terrain et orientées vers le bien commun. Cette démarche repose sur quatre étapes clés, qui structurent l'ensemble du cycle participatif :

1. Le choix démocratique des thématiques

Les adhérents du Mouvement ont désigné les sujets de réflexion prioritaires à explorer. Ces thématiques reflètent les préoccupations du moment et les grands défis sociaux, économiques et environnementaux auxquels notre société est confrontée.

2. Les échanges sur le terrain

Dans chaque bassin de vie, des événements ont été organisés pour permettre aux citoyens d'exprimer leurs idées, leurs constats et leurs propositions. Si certains rendez-vous ont pris la forme de conférences-débats plus classiques, d'autres ont expérimenté des formats plus interactifs, inspirés des méthodes d'intelligence collective. Cette diversité reflète la nouveauté de l'exercice et la volonté partagée de s'approprier progressivement les outils de participation.



En parallèle, les président-es des Groupes de Travail ont conduit des rencontres bilatérales avec des acteurs du terrain (associations, fédérations, institutions), afin d'enrichir la réflexion par une expertise thématique approfondie.

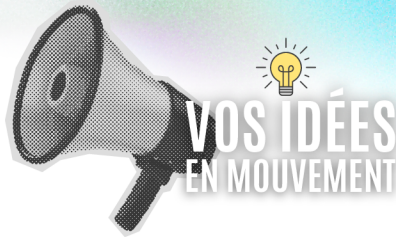
3. L'analyse et la co-construction

Les Groupes de Travail (GT) ont ensuite pris le relais pour analyser, structurer et traduire les contributions recueillies en recommandations politiques claires et opérationnelles. Ce travail s'appuie sur la mobilisation essentielle des président.es, véritables chevilles ouvrières de la démarche. Leur mission consiste à faire le lien entre les contributions citoyennes et le travail politique, à animer la réflexion collective au sein de leur groupe et à garantir la cohérence, la clarté et la faisabilité des propositions. Entouré.es de deux collaborateurs qui les accompagnent tout au long du processus, ils veillent à préserver l'esprit participatif de la démarche tout en assurant la rigueur nécessaire à la formulation de recommandations solides et crédibles.

4. La restitution et la mise en action

Les recommandations formulées par les GT sont présentées à l'Assemblée Politique pour validation, puis valorisées lors de la Convention annuelle, où elles peuvent se traduire en actions concrètes : propositions législatives, évolutions du manifeste, actions citoyennes ou prises de position publiques.

Ce rapport en témoigne : il retrace l'ensemble du chemin parcouru, depuis les débats organisés dans les bassins de vie jusqu'à la formulation des recommandations finales, en passant par les consultations bilatérales et la participation en ligne via le sondage national, qui a permis à de nombreux citoyens de contribuer à distance. En réunissant ces différentes formes d'expression (locales, expertes et en ligne), cette première édition de « Vos idées en Mouvement » illustre la richesse d'une démarche participative plurielle, où chaque voix compte et vient nourrir un projet collectif.



Que faire pour amener des personnes qui ne travaillent plus depuis de nombreuses années à retrouver un job ?

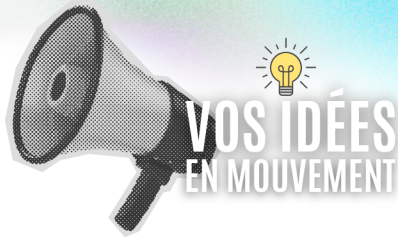
En Belgique, sur environ 7 millions de personnes en âge de travailler, seules 4,945 millions occupent effectivement un emploi. Le pays compte environ 190 000 chômeurs de longue durée, plus de 150 000 bénéficiaires du revenu d'intégration sociale (RIS) et, chiffre particulièrement frappant, plus de 500 000 personnes en incapacité de travail depuis plus d'un an. Une part significative de ces inactifs est touchée par des troubles de santé mentale, tandis que d'autres, comme les jeunes NEETs (ni en emploi, ni en formation, ni en stage), échappent totalement aux radars institutionnels.

Derrière ces données se cachent des trajectoires de vie marquées par des accidents de parcours : burn-out, maladies, séparations ou éloignement progressif du monde du travail. Le retour à l'activité est entravé par une multitude d'obstacles interconnectés :

- Des freins psychologiques et personnels : Manque de confiance en soi, compétences devenues obsolètes ou problématiques de santé mentale et d'addiction.
- Des verrous logistiques : Problèmes de mobilité, isolement géographique et manque de solutions pour la garde d'enfants.
- La « trappe à l'emploi » : Un mécanisme paradoxal où la reprise d'un travail peut entraîner une perte de revenus ou de droits sociaux, rendant la transition financièrement peu avantageuse.

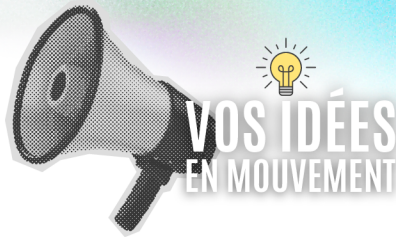
Les dispositifs d'activation actuels montrent leurs limites : seuls 4 chômeurs de longue durée sur 10 retrouvent un emploi après avoir suivi une formation. Pourtant, le contexte économique actuel offre une opportunité réelle avec plus de 140 000 postes vacants dans des secteurs clés comme la santé, la construction, l'horeca ou la technologie. Saisir cette opportunité impose de repenser les passerelles vers l'emploi en s'inspirant parfois d'expériences étrangères réussies, comme le mentorat en Finlande, qui a permis de réduire le chômage de longue durée de 25 %.

La présente réflexion thématique refuse les solutions simplistes ou la stigmatisation des personnes inactives. Son ambition est de reconstruire des trajectoires de vie dignes et durables en agissant sur des leviers concrets : incitants pour les employeurs, lutte contre les pièges à l'emploi, soutien à la santé mentale et amélioration de la mobilité.



Ce rapport final est le fruit d'un processus participatif visant à écouter les expériences de terrain pour proposer des solutions positives et inspirantes. Il s'agit de transformer un défi de taille en un projet de société plus inclusif, où chaque individu, quelle que soit la durée de son inactivité, peut retrouver sa place dans le monde du travail.

Face à cette réalité, le Mouvement a fait le choix de ne pas opposer activation et protection, mais de rechercher des solutions équilibrées, combinant incitants, accompagnement et responsabilisation partagée. Les propositions formulées dans ce rapport s'inscrivent dans cette ligne politique, en tenant compte des compétences respectives des différents niveaux de pouvoir ainsi que des contraintes budgétaires et institutionnelles existantes.

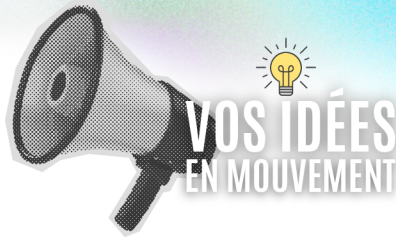


Présentation de la Présidente de la thématique et de son équipe

Au cœur du processus “**Vos idées en Mouvement**”, chaque thématique est portée par un.e président.e de Groupe de travail, entouré.e d’une petite équipe de collaborateurs. Ensemble, ils assurent la continuité entre les réflexions menées sur le terrain et la formulation de recommandations politiques structurées.

Désigné.e pour son expertise et sa connaissance approfondie du sujet, le président.e pilote la réflexion, anime les échanges au sein de son Groupe de travail et veille à la cohérence des propositions issues des bassins de vie, des rencontres bilatérales et des consultations en ligne. Il garantit que la voix des citoyens, des acteurs de terrain et des experts soit fidèlement intégrée dans les conclusions finales, afin d’enrichir durablement le projet politique du Mouvement.

Dans cette mission exigeante, le président.e est accompagné.e de deux collaborateurs : ensemble, ils participent aux événements organisés dans les bassins de vie, mènent les entretiens bilatéraux, coordonnent la rédaction du rapport final et assurent le lien constant entre le Groupe de travail et les dynamiques locales. Ce trio forme le cœur opérationnel de la démarche participative : il veille à la rigueur du travail collectif, à la fluidité du dialogue et à la fidélité du processus.



Isabelle Hansez, *Députée fédérale et Présidente du Groupe de travail « Remise à l'emploi »*

Isabelle Hansez est députée fédérale à la Chambre depuis le 9 juin 2024. Elle est notamment membre effective de la commission Affaires Sociales, Emploi et Pension, où sont abordées les questions d'intégration sociale, de droits de protection sociale et de politiques relatives aux incapacités de travail. Elle est psychologue du travail de formation et est professeur extraordinaire à l'Université de Liège. Spécialiste

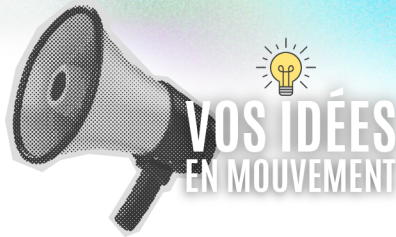
du burnout et des affections mentales liées au travail, elle a supervisé et coordonné pendant 30 ans un nombre important de recherches sur la prévention des risques psychosociaux et la promotion du bien-être au travail, dont la qualité du retour au travail. Elle est intervenue dans de très nombreuses entreprises sur la question des conditions de travail et connaît donc bien la réalité organisationnelle des entreprises, en ce compris les nouvelles formes d'organisation du travail et les nouvelles formes d'emploi.

Brieuc Simul, *Collaborateur parlementaire à la chambre*

Brieuc Simul est conseiller juridique à la Chambre depuis le mois de mars 2025. Il traite notamment de toutes les questions relatives aux Affaires sociales, à l'Emploi et aux Pensions. Après un Master en droit des affaires, une spécialisation en droit social et un LLM en droit européen, il a travaillé quelques mois en cabinet d'avocats avant de rejoindre la Chambre afin de défendre les idéaux de notre Mouvement.

Augustin Liégeois, *Conseiller au Département politique.*

En fonction au sein du DPOL depuis le mois d'avril 2025 pour les thématiques santé, handicap, aînés et action sociale. Infirmier de formation et titulaire d'un master en santé publique. Cette expérience lui a permis de développer une compréhension concrètes des liens entre santé, ruptures de parcours et éloignement durable du marché du travail. Il a principalement contribué à la rédaction du rapport, en veillant à traduire de manière fidèle les propositions exprimés dans le sondage et lors des événements organisés dans les différents bassins de vie.



Une année d'écoute et de contributions

Cette section retrace l'ensemble du travail mené autour de la thématique au cours de l'année écoulée. Elle met en lumière la diversité des contributions recueillies à travers les événements organisés dans les bassins de vie, les consultations en ligne et les rencontres bilatérales menées avec les acteurs du terrain et les experts du secteur. Ces différentes étapes ont permis de faire émerger une grande richesse d'idées, de constats et de propositions, exprimées par des citoyens, des adhérents, des représentants associatifs et institutionnels, ainsi que par des professionnels de la thématique.

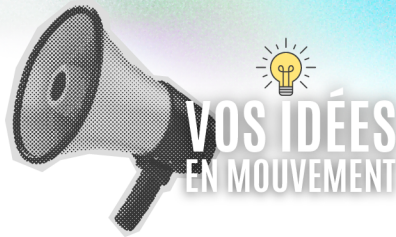
- **Événements dans les bassins de vie**

Les événements de réflexion citoyenne organisés dans les bassins de vie de Verviers, Mons-Jurbise-Lens et du Brabant Wallon Sud ont rencontré un succès notable, mobilisant un total de plus de 130 participants sur les différentes dates. Cette mobilisation, confirme l'intérêt majeur de nos membres pour la thématique choisie : **Que faire pour amener des personnes qui ne travaillent plus depuis de nombreuses années à retrouver un emploi ?**

L'ambiance générale de ces rencontres a été propice à la réflexion collective et à l'expression d'un engagement personnel fort. Le but de cette démarche n'était pas de simplifier un sujet complexe, mais bien d'écouter les expériences, de réfléchir ensemble et de proposer des solutions inspirantes et positives.

Afin de structurer cette réflexion citoyenne, une méthodologie participative en plusieurs temps a été déployée, notamment lors des soirées en Brabant Wallon Sud et à Verviers. Le processus a débuté par un brainstorming d'identification des profils de personnes éloignées de l'emploi, se concentrant particulièrement sur celles qui échappent aux radars institutionnels, comme les jeunes NEETs (Jeunes sans emploi ni formation), les personnes MMPP (médicales, mentales, psychiques, psychiatriques) non reconnues, ou les inactifs non-inscrits.

Le cœur de la démarche reposait ensuite sur l'analyse de cas concrets (*personae*) : Sabine (incapacité de travail/burnout), Sophie (maman solo et isolation rurale), et Samir (étranger en situation de RIS avec problèmes de contrat). Cette méthode de réflexion autour de cas réels impliquait pour les participants d'exprimer leur ressenti en un mot, de formuler des hypothèses explicatives des freins au retour à l'emploi, puis d'émettre des pistes de solutions.



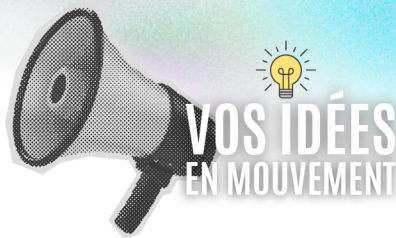
Enfin, des sessions de tables rondes ou de World Café ont été organisées pour générer des idées de politiques à promouvoir en réponse aux problématiques soulevées. Grâce à cette méthodologie structurée et à la participation active des membres, les rapportages rédigés à l'issue de ces événements sont particulièrement riches en données qualitatives, lesquelles ont servi de fondement concret et étayé pour élaborer des recommandations détaillées dans ce rapport.

Dans le bassin de vie de Mons–Jurbise–Lens, la réflexion s'est déployée selon une dynamique légèrement différente, articulée autour de deux événements complémentaires organisés au Palais des Congrès de Mons. Cette approche visait à combiner un apport de cadrage analytique et une démarche participative, afin de nourrir la réflexion collective à la fois par des éléments de compréhension et par l'expression directe des expériences de terrain.

La première rencontre, organisée le 21 octobre 2025, a pris la forme d'une conférence-débat animée par Bruno Van der Linden, professeur extraordinaire émérite à l'UCLouvain. Cette soirée a permis d'apporter un éclairage approfondi sur la problématique du chômage de longue durée, en soulignant la complexité des situations, la diversité des profils concernés et les limites des approches trop uniformes. Les échanges ont notamment mis en évidence les effets cumulés de la durée du non-emploi sur les compétences, la santé mentale et l'estime de soi, ainsi que l'importance d'un accompagnement global et de politiques actives évaluées de manière rigoureuse. Cette conférence a ainsi posé un cadre de réflexion commun, utile pour objectiver les constats et dépasser certaines idées reçues.

Dans le prolongement de ce premier temps, un World Café a été organisé le 30 octobre 2025, réunissant des participants autour de la question centrale du retour à l'emploi des personnes éloignées durablement du marché du travail. Ce format participatif a permis de croiser les regards, de favoriser l'intelligence collective et de faire émerger des pistes d'action concrètes, ancrées dans les réalités locales. Les discussions ont notamment porté sur les freins financiers, sociaux et psychologiques, la fracture numérique, les difficultés d'orientation et de formation, ainsi que sur la nécessité de rendre les parcours de retour à l'emploi plus progressifs, plus sécurisants et mieux adaptés aux trajectoires individuelles.

Pris ensemble, ces deux événements ont permis d'articuler apports théoriques, constats de terrain et contributions citoyennes. Ils ont constitué un socle de réflexion solide pour alimenter les travaux du Groupe de Travail, en apportant à la fois une compréhension fine des enjeux et des propositions issues directement de l'expérience vécue des participants.



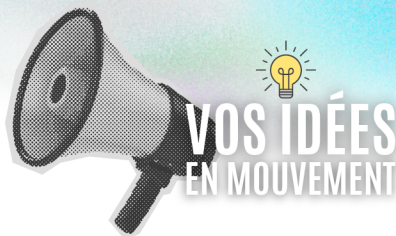
- **Rencontres bilatérales de la Présidente**

Les rencontres bilatérales, menées de mai à septembre 2025 par Isabelle Hansez, Députée fédérale et Présidente du groupe de travail, ont permis de recueillir la perspective des experts et acteurs de terrain. Ces consultations visaient à dresser une cartographie complète des dispositifs et des partenaires mobilisés sur la question de la réinsertion.

Parmi les acteurs de l'insertion et de la formation professionnelle consultés figurent :

- L'Interfédé CISP (Centre d'Insertion SocioProfessionnelle) : Fédération des opérateurs qui forment et orientent les adultes peu scolarisés (maximum CESDD) et demandeurs d'emploi en Wallonie.
- CALIF (Coordination des Associations Liégeoises d'Insertion et de Formation Asbl) : Assure la mise en réseau et la coordination des acteurs d'insertion sur la région liégeoise.
- RACYNES : Association d'insertion sociale qui travaille en amont des parcours de formation sur des problématiques sociales comme le logement, l'assuétude et la lutte contre la pauvreté.
- La FEBISP (Fédération bruxelloise de l'insertion professionnelle et économie sociale) : Fédération d'employeurs représentant les opérateurs ISP de Bruxelles.
- Le FIJ (Formation Insertion Jeunes) : Opérateur ISP bruxellois qui offre des formations qualifiantes, notamment en informatique et français langue étrangère.
- L'IBEFE Verviers (Instances Bassins Enseignement qualifiant – Formation – Emploi) : Organisme qui met en cohérence l'offre d'enseignement qualifiant, de formation professionnelle, d'emploi et d'insertion dans son bassin géographique.

Des partenaires clés de l'économie et du secteur social ont également été rencontrés : la Mutualité Chrétienne, l'UCM (Union des Classes Moyennes), et Venturelab. Ce dernier, incubateur de l'Université de Liège, accompagne les jeunes (18-30 ans) dans le lancement de projets entrepreneuriaux. Enfin, Duo for a job et la CSC (Confédération des Syndicats Chrétiens) ont complété ce cycle de rencontres.



- Consultations en ligne

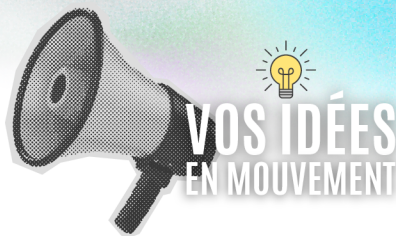
La première question du sondage était la suivante : “**Selon vous, quels sont les principaux freins au retour à l’emploi pour les personnes éloignées du marché du travail depuis longtemps ?**”. L’analyse met en évidence un frein unanimement partagé puisque la perte d’intérêt ou de motivation pour le travail est citée par 100 pour cent des répondants, tous profils confondus. Au-delà de ce consensus, des différences apparaissent selon le genre.

Les femmes identifient plus fortement des freins structurels, en particulier le faible niveau de qualification ou l’absence de formation récente (89%), la charge familiale (68%) et les difficultés de transport (63%). Les hommes rejoignent les femmes sur les problèmes de santé ou de handicap (47%) et mettent davantage en avant l’absence de soutien personnalisé (47%). Le manque de confiance en soi est présent chez les deux genres, mais légèrement plus marqué chez les femmes (53%).

La lecture par classes d’âge montre des logiques de parcours. Les 16 à 25 ans associent quasi exclusivement le non-emploi au manque de qualification et à la perte de motivation. Les 26 à 45 ans cumulent difficultés de qualification et contraintes familiales. Les 46 à 64 ans évoquent davantage la discrimination et la perte de confiance. Les 65 ans et plus soulignent surtout le manque de soutien, la discrimination et le découragement. L’ensemble des résultats confirme que, si la perte de motivation est transversale, les freins qui l’alimentent varient fortement selon l’âge et le genre, appelant des réponses ciblées plutôt qu’un dispositif uniforme.

Pour la deuxième question fermée qui était : “**Parmi ces leviers, lequel vous semble le plus utile pour aider une personne à retrouver un emploi après une longue période d’inactivité ?**”. L’accompagnement individualisé (coaching, mentorat, suivi personnalisé) apparaît comme le levier le plus utile, choisi par un tiers des répondants (33%), avec une préférence plus marquée chez les femmes (42%).

L’accès à un stage ou emploi tremplin dans une entreprise locale ou une structure sociale est le deuxième levier, particulièrement prisé par les hommes (26%), reflétant l’importance d’expériences concrètes pour relancer l’employabilité.



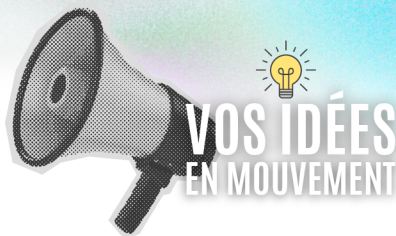
L'aide pour résoudre les freins de la vie quotidienne (mobilité, santé, garde d'enfants) est citée par 21% des répondants, surtout chez les femmes (26%) et les 26-45 ans et 65 ans et plus, soulignant le rôle des contraintes externes dans le retour à l'emploi.

Un cadre collectif motivant (travail en groupe, projets communautaires) et une formation courte et concrète sont jugés moins prioritaires, mais restent pertinents pour certains profils.

Ces résultats confirment que l'accompagnement personnalisé et les expériences concrètes sont perçus comme les leviers les plus efficaces, mais que la solution idéale varie selon l'âge et le genre, plaidant pour une approche différenciée.

Au-delà des chiffres, les contributions aux questions ouvertes permettent de tracer une feuille de route pragmatique. Plutôt que des parcours de formation longs et théoriques, ils préconisent davantage une méthode de "petits pas" basée sur l'immersion directe en entreprise. Cette approche repose sur des stages courts et un système de parrainage pour reprendre pied dans le monde professionnel sans pression immédiate de résultat.

Les répondants insistent également sur la nécessité de restaurer la confiance en soi par un accompagnement bienveillant, indispensable pour briser l'isolement lié à l'inactivité. Enfin, ils soulignent que la réussite de ce retour à l'emploi dépend de la levée des verrous matériels, comme la mobilité et la garde d'enfants, ainsi que d'une plus grande ouverture des recruteurs face aux parcours de vie atypiques.



Le mandat du Groupe de travail

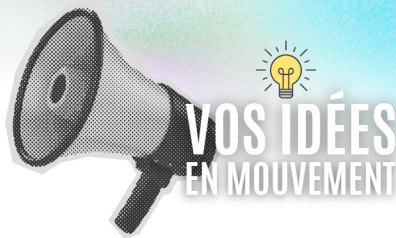
Le Groupe de travail constitue le dernier maillon du processus participatif. Son mandat est clair : transformer les contributions locales, en ligne et expertes en recommandations politiques claires, opérationnelles et fidèles à la parole citoyenne.

Appuyé par la présidente et son équipe, ainsi que par un nombre restreint de personnes venues contribuer à la réflexion, le groupe analyse les apports issus des événements organisés dans les bassins de vie, du sondage en ligne et des rencontres bilatérales. Il veille à préserver l'esprit des propositions formulées, à en garantir la traçabilité : chaque recommandation devant pouvoir être reliée à une contribution citoyenne, associative ou experte, et à les inscrire dans une perspective réaliste et stratégique.

Le Groupe de travail n'invente rien ex nihilo : il s'appuie sur la matière déjà collectée pour la structurer, la hiérarchiser et la traduire dans un langage politique accessible. Grâce à leur expertise, ses membres peuvent également situer ces propositions dans le contexte plus large des politiques existantes ou des initiatives passées, afin d'en renforcer la cohérence et la portée. Leur mission consiste ainsi à donner forme et lisibilité à la richesse des échanges citoyens, en transformant des idées souvent simples ou intuitives en orientations politiques concrètes et crédibles pour la suite du processus.

Composition du groupe de travail “Remise à l’emploi”

- **Isabelle Hansez** : Députée fédérale – Présidente du Groupe de travail « Remise à l’emploi ».
- **Briec Simul**: Collaborateur parlementaire à la chambre.
- **Augustin Liégeois**: Conseiller au Département politique .
- **Martine Frenay** : déléguée à la réflexion politique - Bassin de vie Verviers Centre et Sud.
- **Geneviève Lazon** :Députée à la Fédération Wallonie Bruxelles et députée au Parlement de Wallonie.



Les **recommandations**

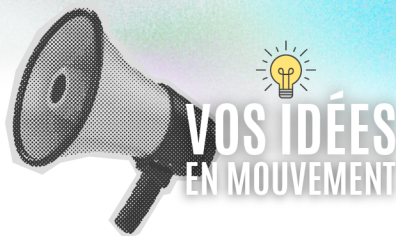
1. **Rééquilibrer durablement le différentiel entre revenus d'activité et revenus de remplacement pour valoriser l'effort et restaurer la dignité par le travail.**

Il ne s'agit pas d'un mécanisme lié à la performance ou à la qualité du travail fourni, mais d'un mécanisme structurel garantissant qu'à situation comparable, une personne qui travaille dispose d'un revenu net significativement supérieur à celui d'une personne qui ne travaille pas, avec un écart pouvant atteindre environ 500 euros par mois.

Cette recommandation est une réponse directe au constat le plus frappant de notre sondage : 100 % des répondants, tous profils confondus, identifient la perte d'intérêt ou de motivation comme le frein majeur au retour à l'emploi. Pour nos adhérents, notamment lors des débats à Mons et dans le Brabant wallon, cette démotivation n'est pas une simple question de chiffres, mais le signe d'un système qui ne valorise plus suffisamment l'engagement de l'individu.

Cette mesure, pilier central de notre programme 2024 et de l'accord de gouvernement fédéral, vise à transformer la structure fiscale afin que le travail redevienne un outil d'émancipation et de dignité, où chaque citoyen perçoit concrètement que son effort contribue au bien-être commun. Le chemin vers la réussite de cet objectif est déjà engagé, comme en témoigne le tableau repris en annexe 1. Nous maintiendrons le cap sous cette législature et les suivantes pour que « travailler rapporte toujours plus que ne pas travailler ».

La revalorisation financière du travail constitue un levier nécessaire mais non suffisant. Elle doit s'inscrire dans une approche globale de l'épanouissement au travail, intégrant le sens de l'activité, la reconnaissance, la qualité des emplois et les conditions favorables à la santé mentale, en particulier pour les personnes éloignées de l'emploi, afin de placer durablement l'épanouissement du travailleur au cœur de la prospérité. A titre d'exemple, les travaux de l'OMS montrent que la rémunération n'est pas le facteur explicatif principal du burn out, lequel est davantage lié à la charge de travail, au manque d'autonomie, au déficit de reconnaissance et à la qualité de l'organisation du travail.



2. Maintien dégressif des avantages sociaux durant les 6 premiers mois : un « bouclier de transition » pour sécuriser la reprise.

Cette proposition est le complément indispensable de la première recommandation. Alors que le « Bonus Bousseur » augmente le gain financier du travail, ce « bouclier de transition » empêche que ce gain ne soit annulé par des charges soudaines. Pour beaucoup d'adhérents, reprendre un travail signifie actuellement perdre instantanément le statut BIM (Bénéficiaire de l'Intervention Majorée), les tarifs sociaux d'énergie ou les réductions sur les transports, créant un choc financier paradoxal.

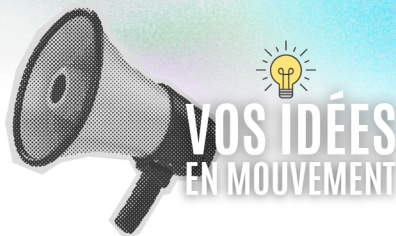
En suggérant le maintien de ces avantages durant les six premiers mois de contrat, puis une sortie dégressive, nos membres répondent concrètement aux freins de la vie quotidienne cités par 21 % des répondants. Mise en parallèle avec l'incitant financier, cette mesure sécurise le parcours de ceux qui craignent de « perdre plus qu'ils ne gagnent » et transforme la reprise d'activité en un passage serein et digne, sans rupture brutale des protections sociales.

3. Mieux coordonner l'accompagnement vers l'emploi pour garantir des parcours personnalisés et responsabilisants.

Cette recommandation est issue des réflexions du groupe de travail et rejoint les constats formulés par les adhérents à l'issue du sondage. À neuf reprises dans les réponses aux questions ouvertes, la question de la gouvernance et de la multiplication des structures chargées de la remise à l'emploi a été identifiée comme un frein à l'efficacité de l'accompagnement.

Pour de nombreux adhérents, la coexistence de multiples cellules et dispositifs complique l'orientation des bénéficiaires et fragilise la continuité de leur parcours. Le groupe de travail partage cette analyse et estime qu'une meilleure coordination, autour d'un point d'entrée clairement identifié, permettrait de simplifier les démarches, d'éviter que les personnes ne se perdent dans le système et de favoriser une réelle personnalisation du trajet vers l'emploi.

Cette logique de coordination renforcée doit s'appuyer sur un accompagnement humain inscrit dans la durée. Le groupe de travail souligne l'importance d'éviter les accompagnements trop courts et plaide pour un suivi continu, notamment par la désignation d'une personne de référence pour chaque bénéficiaire. Enfin, l'accompagnement doit rester responsabilisant, dans une logique d'« être aux côtés et non à la place », afin de soutenir l'autonomie et l'émancipation par le travail.



4. La généralisation du mentorat et de l'accompagnement individualisé pour briser l'isolement.

L'accompagnement individualisé s'impose comme le levier de réinsertion le plus puissant aux yeux de nos adhérents, étant plébiscité par un tiers des répondants au sondage. Comme le soulignent les experts des CISP, ce travail relationnel est le préalable indispensable à toute formation technique, car il permet de restaurer la confiance en soi, dont le manque constitue un frein majeur pour 53 % des femmes et les travailleurs de plus de 46 ans craignant les discriminations.

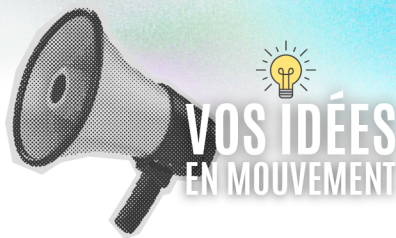
Cette approche peut également être étendue aux parcours scolaires. Environ 10 % des élèves de l'enseignement secondaire quittent le système scolaire sans suivi ni contact ultérieur, révélant les limites de l'obligation scolaire. Un accompagnement individualisé dès les premières difficultés permettrait d'identifier les jeunes à risque, de leur offrir une orientation progressive et adaptée, et de prévenir ainsi l'abandon scolaire, réduisant la nécessité d'interventions correctives ultérieures.

L'intégration sociale et professionnelle de certains publics passe également par la participation à des associations et dispositifs spécialisés, tels que les structures d'alphabétisation ou les programmes de mentorat. Cette participation pourrait être renforcée si certaines absences, liées notamment à des maladies ou à des mouvements de grève, n'étaient pas assimilées à des périodes de présence.

Pour s'inscrire dans un cadre budgétaire responsable, cette ambition ne repose pas sur la création de nouvelles structures publiques, mais sur une rationalisation du paysage actuel. Nous pourrions réorienter les moyens vers un financement structurel et pérenne des associations expertes, telles que Duo for a job, tout en mobilisant des réseaux territoriaux de mentorat bénévole s'appuyant sur l'expérience des professionnels et des seniors actifs.

5. L'adoption de la méthode des « petits pas » par l'immersion directe et l'utilité collective.

Plutôt que des parcours de formation théoriques longs et parfois décourageants, nos adhérents préconisent une approche basée sur l'immersion. Cette dernière, plébiscitée par les répondants au sondage, vise à substituer l'apprentissage classique en salle par l'action concrète sur le terrain.



Elle propose d'autoriser des immersions très courtes, de type « Vis ma vie », permettant de reprendre pied dans le monde professionnel sans pression de résultat immédiat, ou de tester des métiers manuels et techniques via des structures mobiles telles que les « Repair Trucks ». Pour être pleinement efficace, cette dynamique doit s'accompagner d'une coordination renforcée entre l'enseignement qualifiant et le monde professionnel.

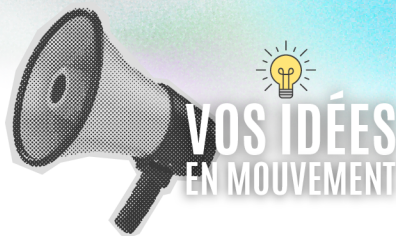
Cette recommandation intègre également le levier de l'économie sociale en favorisant la remise au travail au sein de la communauté. À travers des emplois d'utilité publique ou des missions d'aide à la personne, l'objectif est de restaurer le sentiment d'utilité sociale au sein d'un cadre collectif motivant.

6. Priorisation absolue des places en crèche pour les parents en insertion .

La charge familiale est identifiée comme un frein majeur par 68 % des femmes. Pour nos adhérents, il est impossible d'exiger une disponibilité pour l'emploi sans garantir une solution de garde. Cette recommandation vise à réformer les critères d'attribution des places en crèche pour offrir une priorité légale aux parents s'inscrivant dans un parcours de formation ou de reprise d'emploi.

C'est un engagement fort de la déclaration de politique régional que nous souhaitons voir aboutir sous cette législature par notre Ministre Valérie Lescrenier. En levant ce verrou matériel, cité par 21 % de l'échantillon global et les CISP comme une condition de réussite, nous permettons aux parents, et surtout aux mamans solos, de se projeter à nouveau dans une carrière.

Nos adhérents nous rappellent également l'utilité de s'attaquer à la dépendance liée aux horaires rigides des crèches qui peuvent empêcher l'accès à la formation. Ils proposent par exemple la généralisation du dispositif de halte-garderie flexible au sein ou à proximité immédiate des centres de formation et des CPAS pour permettre des accueils de courte durée ou à horaires décalés. Notre programme électoral prévoit déjà de soutenir des modèles innovants de garderies à horaires décalés.



7. La création d'un « Passeport Mobilité » : la mobilité au service du retour à l'emploi.

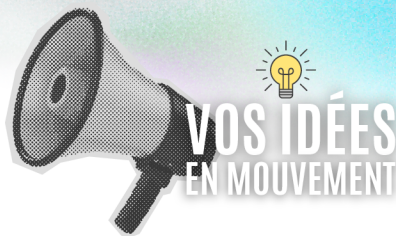
Dans nos bassins de vie plus ruraux ou excentrés, l'absence de permis de conduire demeure une barrière majeure, alors qu'une offre d'emploi sur deux exige aujourd'hui une réelle mobilité. Face au coût souvent prohibitif de l'apprentissage, notre Mouvement propose d'intégrer le financement du permis (B, C ou D) dans les budgets de réinsertion, afin que celui-ci devienne un véritable outil d'émancipation.

Toutefois, pour répondre aux réalités du terrain et dans le contexte budgétaire que nous connaissons, nous souhaitons élargir cette réflexion vers une mobilité globale et intégrée qui dépasse le seul permis de conduire. Cette approche doit inclure le soutien au covoiturage, le déploiement de la mobilité douce et une flexibilité accrue de l'offre de transport, des leviers devenus indispensables alors que les entreprises se délocalisent de plus en plus en dehors des centres-villes, ce qui implique une coordination proactive avec les employeurs concernés, notamment dans l'organisation de solutions de mobilité adaptées à leurs travailleurs.

Pour les publics issus de l'immigration, nous préconisons de faciliter la reconnaissance des permis étrangers. Constatant que la langue constitue souvent le principal frein lors du passage de l'examen théorique, nous suggérons d'autoriser ces personnes à ne repasser que l'examen pratique. Concernant le dispositif « Passeport Drive », qui se poursuit jusqu'en 2026, nous prenons acte des analyses indiquant un taux de réussite perfectible de 8 %. Nous demandons qu'une évaluation rigoureuse, incluant une analyse des profils et des causes d'échec, soit complétée pour améliorer l'évaluation de cet outil.

8. Le renforcement du parcours d'intégration par un FLE « métier » et une « Charte du Citoyen » engageante.

S'appuyant sur l'analyse du cas de « Samir » à Verviers, notre Mouvement constate que les dispositifs actuels, limités par exemple à 400 heures de français, sont souvent insuffisants pour garantir une insertion réelle. Pour transformer l'accueil en une véritable rampe de lancement vers l'autonomie, nous préconisons de professionnaliser le parcours d'intégration en augmentant significativement les heures de Français Langue Étrangère (FLE), tout en les orientant spécifiquement vers le vocabulaire technique des métiers en pénurie. Cette approche par l'action, inspirée de réussites comme le programme « Hospi Job », permet aux primo-arrivants de valoriser immédiatement leurs talents sur le marché du travail.



Cette ambition d'intégration repose sur une société de la responsabilité et de l'émancipation. À cet effet, nous proposons l'instauration d'une « Charte du Citoyen », dont la signature interviendrait en fin de processus de formation pour marquer l'aboutissement du parcours. Loin d'être un instrument de suspicion ou une sanction symbolique, cette charte est conçue comme un outil de compréhension mutuelle et d'adhésion pédagogique aux valeurs fondamentales de notre société.

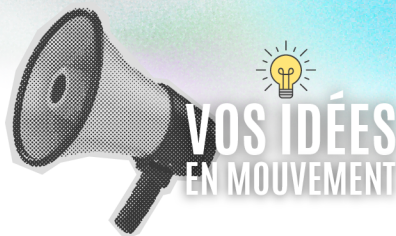
Enfin, pour accélérer ce chemin vers l'emploi durable, nous recommandons de simplifier et d'automatiser les équivalences de diplômes en s'inspirant du modèle « Fast-Track ». Il est essentiel de distinguer clairement l'équivalence des diplômes de la reconnaissance de l'expérience professionnelle, afin de garantir une lisibilité et une efficacité accrues du système. En levant ces barrières administratives, nous permettons aux profils qualifiés étrangers de s'insérer dignement dans les secteurs critiques, tout en prévoyant, lorsque nécessaire, un module de formation complémentaire ou de réaligement, afin d'assurer l'adéquation aux standards belges et de sécuriser l'intégration professionnelle dans la durée.

9. L'instauration d'un « Visa Juridique » pour sécuriser les contrats d'insertion.

Cette recommandation est née des réalités vécues sur le terrain, notamment dans le bassin de vie de Verviers, où le cas de « Samir » a mis en lumière la vulnérabilité des publics éloignés de l'emploi face à des employeurs peu scrupuleux.

Ce dispositif vise à instaurer une protection proactive obligatoire pour tout contrat de travail ou de stage concernant une personne engagée dans un parcours d'insertion. Le « Visa Juridique » permettrait de vérifier la conformité du contrat aux normes de rémunération et aux conditions de travail, évitant ainsi les abus tels que le non-respect des heures prestées ou des clauses contractuelles abusives.

Pour répondre à la préoccupation du Groupe de travail et éviter toute complexification administrative, notre Mouvement préconise de ne pas créer de nouvelle structure, mais de confier cette mission aux organismes d'accompagnement existants, principalement le CPAS pour les bénéficiaires du RIS ou les services de conseil des opérateurs publics de l'emploi (Forem/Actiris). Cette vérification juridique s'intégrerait naturellement dans le cadre du Projet Individualisé d'Intégration Sociale (PIIS) ou du trajet d'accompagnement déjà suivi par l'utilisateur.

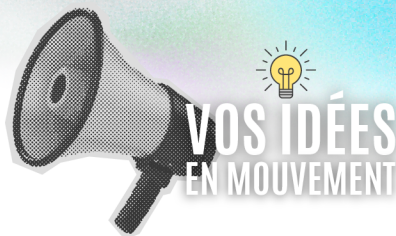


10. La formation des managers pour une culture de prévention et de réintégration.

Les problèmes de santé et le handicap constituent des freins majeurs au retour à l'emploi pour près de la moitié des adhérents consultés via le sondage (47 %). Face à une situation critique où plus de 500 000 personnes sont en incapacité de travail de longue durée en Belgique, notre Mouvement prône une transformation profonde de la culture d'entreprise. Pour y parvenir, nous préconisons une formation certifiée portant sur la gestion de la charge mentale, la détection des signes précoces de mal-être et l'aménagement du retour au travail. Cette formation vise à rendre l'environnement professionnel plus inclusif et à prévenir les rechutes. Pour garantir l'efficacité de cette politique, nous voulons passer d'une prévention de façade à une gestion dynamique des risques.

Actuellement, trop d'employeurs se limitent à une analyse de risques purement diagnostique pour se plier à l'obligation légale datant de 1996. Il a été constaté que les recommandations formulées par les services internes de prévention et de protection au travail (SIPP) ne sont pas systématiquement suivies par les employeurs. Dans ce contexte, nous proposons d'inciter, voire de contraindre, les entreprises à déposer un plan d'actions concret, incluant sa mise en œuvre et son évaluation régulière par des organes de contrôle, avec la mise en place de mécanismes contraignants, incluant d'éventuelles sanctions, ainsi qu'un renforcement des effectifs d'inspection. Cette approche doit s'accompagner d'une réflexion sur la gestion des âges, aujourd'hui quasi inexistante, afin d'anticiper la pénibilité et les transitions de carrière nécessaires pour que chaque travailleur puisse atteindre la pension en bonne santé.

Enfin, lorsque la réintégration au poste initial n'est plus envisageable malgré les aménagements, nous favoriserons la réorientation vers l'entrepreneuriat ou l'économie sociale. Dans cette optique, nous collaborerons avec les Entreprises de Travail Adapté (ETA) pour augmenter le nombre de structures et en faciliter l'accès.



Lecture politique et opérationnelle des recommandations

- **Une hiérarchisation nécessaire pour passer de la conviction à l'action**

La richesse des contributions recueillies dans le cadre de « Vos idées en Mouvement » a permis de faire émerger un ensemble cohérent de recommandations. Certaines recommandations traduisent des engagements déjà assumés par le Mouvement, tandis que d'autres constituent des pistes à approfondir politiquement ou juridiquement avant toute traduction législative.

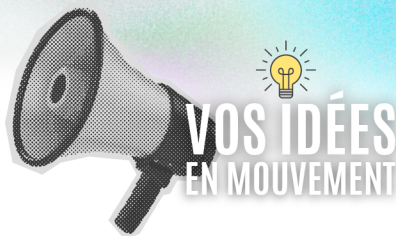
Afin d'en faciliter la mise en œuvre politique et d'en renforcer l'impact, le Groupe de travail a procédé à une lecture transversale visant à identifier des **priorités claires**, en distinguant ce qui relève :

- des actions immédiatement mobilisables au cours de la législature,
- des leviers structurels nécessitant un déploiement progressif,
- et des orientations à approfondir politiquement, compte tenu de leur portée sociétale ou de leur sensibilité institutionnelle.

Cette hiérarchisation ne remet nullement en cause la pertinence de l'ensemble des recommandations, mais vise à offrir une **boussole politique** permettant au Mouvement de concentrer ses efforts là où l'effet de levier est le plus fort.

- **Trois priorités immédiates pour sécuriser la reprise d'emploi**

Au regard des constats partagés par les citoyens, les acteurs de terrain et les experts, trois priorités apparaissent comme décisives à court terme :



a) Sécuriser financièrement et socialement la reprise d'emploi

Le maintien dégressif des avantages sociaux durant les premiers mois de reprise d'activité constitue un levier central pour lever la trappe à l'emploi. Cette mesure, conçue comme un véritable bouclier de transition, permet de rendre le retour au travail lisible, prévisible et financièrement soutenable. Elle s'inscrit dans une logique de responsabilisation positive : encourager la reprise d'emploi sans exposer les personnes à une rupture brutale de leurs droits sociaux.

b) Garantir un accompagnement individualisé, lisible et continu

La coordination renforcée de l'accompagnement vers l'emploi, autour d'un point de référence clairement identifié, répond à un besoin unanimement exprimé : ne plus se perdre dans la multiplicité des dispositifs.

Le Groupe de travail insiste sur l'importance d'un accompagnement humain inscrit dans la durée, reposant sur :

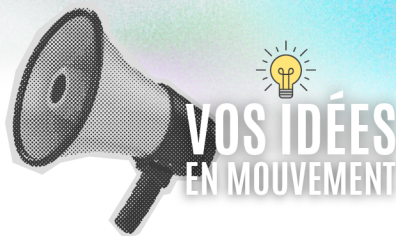
- un référent unique,
- une logique de co-construction du parcours,
- et une responsabilisation progressive de la personne accompagnée.

c) Lever les freins matériels à l'emploi, en priorité la garde d'enfants

L'accès à une solution de garde constitue un prérequis incontournable à toute politique d'activation crédible. La priorisation des places en crèche pour les parents engagés dans un parcours d'insertion, combinée au développement de solutions flexibles (halte-garderies, horaires décalés), apparaît comme une condition de réussite essentielle, en particulier pour les familles monoparentales.

- **Trois leviers structurels pour reconstruire des trajectoires durables**

Au-delà de ces priorités immédiates, plusieurs recommandations dessinent une transformation plus profonde des parcours de remise à l'emploi :



a) Généraliser le mentorat et l'accompagnement individualisé

Le mentorat, qu'il soit professionnel ou bénévole, permet de briser l'isolement, de restaurer la confiance en soi et de recréer un lien avec le monde du travail. Sa généralisation repose moins sur la création de nouvelles structures que sur une rationalisation et une sécurisation du financement des initiatives existantes, en lien avec les territoires.

b) Adopter une logique de « petits pas » par l'immersion et l'utilité collective

Les immersions courtes, les emplois d'utilité sociale et les expériences concrètes constituent des outils puissants pour redonner un sentiment d'utilité et d'appartenance. Cette approche progressive, non stigmatisante, permet de reconnecter les personnes éloignées de l'emploi à une dynamique collective et professionnelle.

c) Investir dans la prévention et la réintégration au sein des entreprises

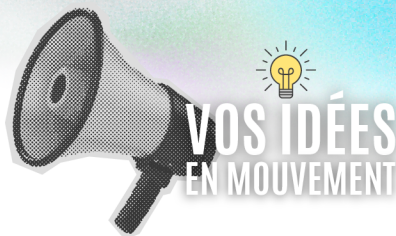
La formation des managers à la prévention des risques psychosociaux et à la réintégration durable des travailleurs en incapacité constitue un enjeu majeur face à l'augmentation des incapacités de longue durée. Le Groupe de travail plaide pour une évolution vers une gestion active et évaluée des risques, intégrant la gestion des âges et les transitions de carrière.

- **Orientations à approfondir politiquement**

Certaines recommandations, bien que porteuses d'un fort potentiel, appellent un approfondissement politique (voire juridique) et institutionnel spécifique :

- La Charte du Citoyen, qui touche aux valeurs, à l'intégration et à la responsabilité individuelle ;
- Le Visa juridique des contrats d'insertion, qui renforce la protection des publics vulnérables mais nécessite une attention particulière afin d'éviter toute lourdeur administrative ;
- La mobilité globale (Passeport mobilité), qui suppose une articulation fine entre politiques de transport, formation et emploi.

Le Groupe de travail considère que ces propositions méritent d'être travaillées en lien étroit avec les partenaires institutionnels et sociaux afin d'en garantir l'acceptabilité et l'efficacité.

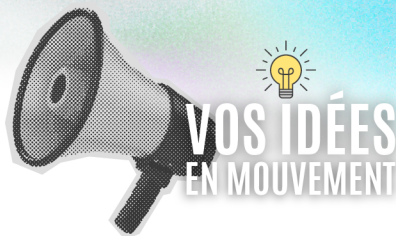


- **Une articulation claire avec les niveaux de pouvoir**

L'ensemble des recommandations formulées s'inscrit dans une approche réaliste du cadre institutionnel belge. Elles mobilisent de manière complémentaire :

- Le niveau fédéral, notamment en matière de fiscalité du travail, de protection sociale et de droit du travail ;
- Les régions, compétentes pour l'emploi, la formation, la mobilité et l'accueil de la petite enfance ;
- Le niveau local, en particulier les CPAS et les opérateurs de terrain, acteurs clés de l'accompagnement, a fortiori depuis les récentes réformes fédérales ("terug naar werk" et réforme du chômage).

Cette articulation est détaillée dans le tableau en annexe, qui met en évidence les actions déjà engagées et les marges de progression identifiées.



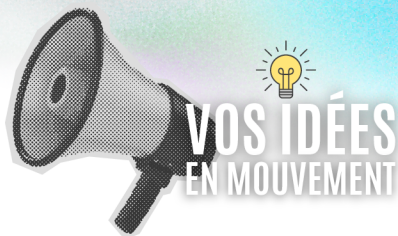
Et après ?

Ce rapport est avant tout le résultat d'un engagement collectif. La première édition de **Vos idées en Mouvement** a mobilisé, tout au long de l'année, de nombreuses personnes qui ont accepté de donner de leur temps, de partager leurs expériences, d'exprimer leurs attentes et de confronter leurs points de vue. Citoyennes et citoyens, participantes et participants aux événements locaux, délégué.es des bassins de vie, président.es de thématiques, équipes de soutien et de coordination : chacune et chacun a contribué à faire de ce processus un espace de réflexion vivant, ancré dans les réalités du terrain. Leur implication constitue la véritable richesse de cette démarche.

Les travaux présentés dans ce rapport témoignent de la qualité des échanges menés et de la diversité des regards qui ont nourri la réflexion. Ils traduisent une volonté commune de dépasser les constats pour formuler des recommandations concrètes, porteuses de sens et directement reliées aux enjeux vécus localement. Ce travail collectif a trouvé une première reconnaissance publique lors de la matinée de restitution organisée à Namur le 7 février 2026, qui a permis de valoriser le chemin parcouru et de mettre en lumière la cohérence d'ensemble du processus.

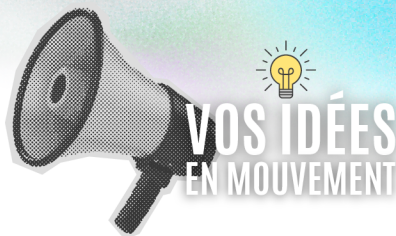
Les recommandations issues de cette première édition ne constituent pas une fin en soi. Elles ont vocation à vivre, à circuler et à nourrir l'action du Mouvement. Leur validation par l'Assemblée Politique du 2 mars 2026 marque une étape importante : elle consacre l'appropriation politique du travail réalisé et ouvre la voie à sa mise en œuvre concrète.

S'ouvre désormais un temps plus long de valorisation. Les conclusions de **Vos idées en Mouvement** pourront inspirer les travaux internes du Mouvement, alimenter des propositions législatives ou des initiatives parlementaires, contribuer à l'évolution des positions politiques, mais aussi nourrir le débat public et les dynamiques locales dans les bassins de vie. Cette phase vise à prolonger l'engagement initié, en donnant une portée durable aux échanges et aux idées formulées.



Avec cette étape, la première édition de **Vos idées en Mouvement** arrive à son terme. Elle a permis d'expérimenter une démarche participative ambitieuse et de poser les bases d'un dialogue renforcé entre citoyens, acteurs de terrain et responsables politiques. Un travail d'évaluation est en cours afin d'en tirer les enseignements nécessaires et d'améliorer encore le dispositif.

Ces enseignements nourriront la préparation de la deuxième édition du processus, dont le lancement est prévu au premier trimestre 2026. L'objectif est clair : consolider cette dynamique collective, renforcer la reconnaissance des contributions de chacune et chacun, et continuer à faire de **Vos idées en Mouvement** un levier structurant de la réflexion et de l'action politique du Mouvement.

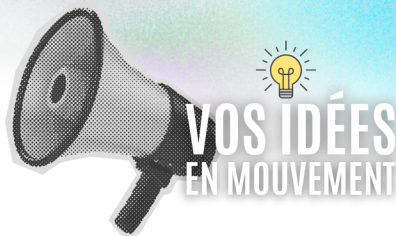


Annexes

Résultats détaillés du sondage en ligne

Question fermée 1 : Selon vous, quels sont les principaux freins au retour à l'emploi pour les personnes éloignées du marché du travail depuis longtemps ? (Choix multiples).

Manque de confiance en soi / crainte de ne pas être à la hauteur	45.6%
Problèmes de santé ou de handicap	47.4%
Charge familiale ou difficultés liées à la garde d'enfants	50.9%
Faible niveau de qualification ou absence de formation récente	61.4%
Manque de moyen(s) de transport	42.1%
Absence de soutien personnalisé pour retrouver un emploi	45.6%
Discrimination (âge, origine, parcours, etc.)	49.1%
Perte d'intérêt ou de motivation pour le travail	66.7%

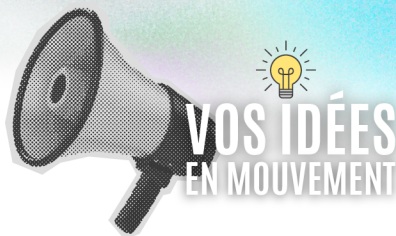


Question fermée 2 : Parmi ces leviers, lequel vous semble le plus utile pour aider une personne à retrouver un emploi après une longue période d'inactivité ? (Une seule réponse possible).

Un accompagnement individualisé (coaching, mentorat, suivi personnalisé)	33.3%
Une formation courte et concrète menant rapidement à un métier	10.5%
Un stage ou emploi tremplin dans une entreprise locale ou une structure sociale	22.8%
Une aide pour résoudre les freins de la vie quotidienne (mobilité, santé, garde d'enfants...)	21.1%
Un cadre collectif motivant (par ex. travail en groupe, projets utiles à la communauté)	12.3%

Question ouverte : D'après votre expérience ou vos observations, quelles idées concrètes ou actions simples pourraient aider une personne à reprendre le chemin de l'emploi après plusieurs années sans travailler ?

Les réponses à la question ouverte convergent largement vers une idée centrale : le retour à l'emploi après une longue période d'inactivité ne relève pas d'une action unique, mais d'un parcours de remobilisation, à la fois humain, progressif et très concret, qui doit lever les freins du quotidien tout en recréant de la confiance. Beaucoup de répondants insistent sur la nécessité d'un accompagnement individualisé, comparable à ce qui se pratique en outplacement, avec un suivi régulier, une aide dans les démarches et un soutien pour "revenir dans les codes" du monde professionnel.

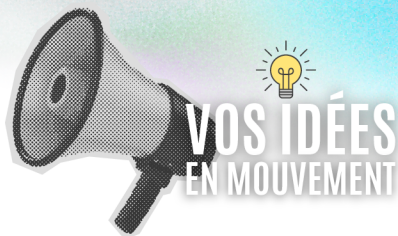


Plusieurs contributions soulignent que l'approche actuelle est trop souvent vécue comme un système de contrôle et de sanctions, alors que les personnes éloignées de l'emploi auraient d'abord besoin d'un cadre bienveillant, structurant, et d'un interlocuteur capable de suivre leur situation dans la durée. Cette logique d'accompagnement est parfois associée à une dynamique collective : intégrer la personne dans une petite équipe, proposer des groupes de parole ou de soutien entre pairs, et éviter l'isolement qui renforce le décrochage.

Un deuxième enseignement fort concerne les freins matériels et logistiques, très fréquemment cités comme des obstacles décisifs. La mobilité revient de manière récurrente : prime mobilité, paiement ou soutien au permis de conduire, leasing social, et organisation de transports vers les zonings ou les lieux d'emploi. La garde d'enfants et la conciliation vie privée-vie professionnelle sont également mentionnées comme des conditions indispensables, notamment pour les familles monoparentales et les femmes : horaires de crèche compatibles avec les horaires de travail, solutions accessibles financièrement et proches du domicile. D'autres réponses élargissent cette logique aux soins de santé, y compris la santé mentale, et rappellent que la reprise d'un emploi suppose souvent une stabilité minimale : pouvoir se soigner, retrouver une estime de soi, et se présenter dignement à un entretien.

Les répondants mettent aussi fortement en avant la nécessité d'une reprise progressive et non imposée. L'idée d'un basculement direct vers un temps plein est jugée irréaliste pour de nombreux publics : plusieurs proposent des stages, des périodes d'observation en entreprise, des emplois tremplins, ou des trajectoires combinant formation et expérience réelle (notamment via l'alternance, l'IFAPME ou des dispositifs comme l'article 60). Cette progressivité est présentée comme essentielle pour retrouver un rythme, tester ses capacités, limiter la fatigue psychique et augmenter les chances de maintien dans l'emploi. Dans la même logique, certaines contributions appellent à des formations mieux adaptées, plus ciblées, avec un objectif clair de débouché, et une meilleure orientation vers des métiers en pénurie ou compatibles avec les aptitudes de la personne.

Enfin, plusieurs réponses soulignent que la réussite d'un retour à l'emploi dépend aussi des conditions du côté des employeurs. Les répondants évoquent le besoin de managers mieux formés, d'une culture d'entreprise plus humaine, et d'entreprises prêtes à former plutôt que d'exiger des profils "plug and play".



Des propositions portent sur des incitants ou dispositifs spécifiques pour favoriser l'embauche de publics plus fragiles (personnes plus âgées, personnes avec un parcours discontinu), voire sur des obligations ou quotas. D'autres mettent l'accent sur la qualité de l'emploi et la soutenabilité du travail : flexibilité, télétravail lorsque possible, droit à la déconnexion, réduction du temps de travail ou semaines aménagées (38h en 4 jours). Enfin, un fil rouge traverse plusieurs contributions : pour qu'un retour à l'emploi tienne dans le temps, il faut retrouver du sens, de la dignité et une place utile, via des emplois d'utilité sociale, des projets locaux ou des dispositifs inspirés des "territoires zéro chômeur de longue durée".

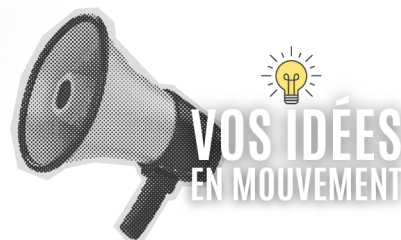
Dans l'ensemble, les réponses dessinent une attente claire : passer d'un système centré sur le contrôle à une logique de parcours, où l'on combine accompagnement personnalisé, levée des freins concrets (mobilité, garde, santé), étapes progressives (stages, alternance, emplois tremplins) et responsabilité partagée avec les employeurs, afin de rendre la reprise d'activité réellement possible et durable.



Annexes

Articulation des recommandations avec les actions existantes par niveau de pouvoir

Recommandations	Niveau de pouvoir	Ministre(s) compétent.e(s)	Ce qui a déjà été fait/acquis
<p>Rééquilibrer durablement le différentiel entre revenus d'activité et revenus de remplacement pour valoriser l'effort et restaurer la dignité par le travail</p>	<p>Fédéral : Emploi, Finances et Affaires sociales</p>	<p>Clarival, Van Petteghem et Vandembroucke</p>	<p>Le principe selon lequel le travail doit toujours être financièrement plus avantageux que l'inactivité constitue un pilier du programme 2024 des Engagés et figure dans l'accord de gouvernement fédéral.</p> <p>Plusieurs mesures ont déjà été engagées durant la législature afin d'augmenter le revenu net du travail, notamment via des ajustements fiscaux ciblés et des mécanismes de soutien aux bas et moyens salaires.</p> <p>Ce mécanisme s'inscrit dans une trajectoire progressive assumée, visant à renforcer l'attractivité du travail sans fragiliser l'équilibre budgétaire ni la protection sociale. Nous pouvons également souligner la mise en place potentielle d'un cadastre des aides sociales au niveau fédéral afin d'éviter tout piège à l'emploi et d'accentuer/valoriser le travail.</p> <p>Du reste, le Gouvernement fédéral a engagé, dans le cadre de l'accord de gouvernement et des travaux en cours avec les partenaires sociaux, un ensemble de réformes structurelles visant à atteindre un taux d'emploi de 80 %.</p> <p>Ces travaux tantôt portés par le Gouvernement ou par les parlementaires Engagés portent notamment sur la qualité de l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels, à travers la réduction des formes de précarité et de fragmentation du travail. Sont en particulier concernés la limitation des contrats à durée déterminée successifs, l'encadrement des clauses de non-débauchage dans le secteur de l'intérim, la lutte contre le temps partiel subi ainsi que la promotion de trajectoires professionnelles plus stables et plus lisibles.</p>



Recommandations	Niveau de pouvoir	Ministre(s) compétent.e(s)	Ce qui a déjà été fait/acquis
<p>Maintien dégressif des avantages sociaux durant les 6 premiers mois : un « bouclier de transition » pour sécuriser la reprise</p>	<p>Fédéral : Affaires sociales, Intégration sociale</p> <p>Régions: Energie, mobilité, aides sociales</p> <p>Local : CPAS</p>	<p>Fédéral: Ministres Vandebroucke et Van Bossuyt</p> <p>Régions :</p>	<p>La recommandation vise à instaurer un « bouclier de transition » permettant le maintien temporaire et dégressif de certains avantages sociaux durant les six premiers mois suivant une reprise d'emploi.</p> <p>Elle part du constat largement partagé que la perte immédiate d'aides sociales, notamment en matière d'énergie, de mobilité ou de compléments CPAS, peut neutraliser le gain financier lié au retour au travail et alimenter une trappe à l'emploi. Des mécanismes existent déjà, tels que des périodes de tolérance ou des possibilités limitées de cumul, mais ils demeurent fragmentés, peu lisibles et hétérogènes selon les droits et les niveaux de pouvoir.</p> <p>L'objectif n'est pas de créer de nouveaux droits, mais de structurer et d'harmoniser ces dispositifs dans un cadre cohérent, prévisible et temporaire.</p> <p>La mise en œuvre repose sur une coordination entre le niveau fédéral, les Régions et les CPAS, chacun intervenant dans ses compétences, afin de sécuriser la transition vers l'emploi sans créer de dépendance durable aux aides sociales.</p>
<p>Mieux coordonner l'accompagnement vers l'emploi pour garantir des parcours personnalisés et responsabilisant</p>	<p>Fédéral : Emploi, Intégration sociale</p> <p>Régions : Emploi/Formation</p>	<p>Fédéral : Ministres Clarinval et Van Bossuyt</p> <p>Régional</p>	<p>Cette approche s'inscrit pleinement dans les projets de réformes structurelles de l'emploi engagés ces dernières années par les Régions, et en particulier en Wallonie, où l'Accord de gouvernement prévoit une rationalisation des dispositifs d'accompagnement (APE, ALE) ainsi qu'une meilleure articulation entre accompagnement social et insertion professionnelle. Si ces évolutions poursuivent un objectif légitime d'efficience des deniers publics et de parcours plus lisibles pour les bénéficiaires, notre Mouvement a veillé à ce qu'elles s'accompagnent de mécanismes d'immunisation destinés à préserver les secteurs en pénurie et les missions d'utilité sociale essentielles, afin de garantir le maintien des ressources humaines là où les besoins sont les plus critiques.</p> <p>À cet égard, plusieurs initiatives fédérales peuvent être mentionnées, notamment la suppression du plafonnement des revenus issus des ALE afin d'aligner la situation des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale sur celle des allocataires de la branche chômage.</p>

Recommandations	Niveau de pouvoir	Ministre(s) compétent.e(s)	Ce qui a déjà été fait/acquis
<p>Mieux coordonner l'accompagnement vers l'emploi pour garantir des parcours personnalisés et responsabilisant</p>	<p>Fédéral : Emploi, Intégration sociale</p> <p>Régions : Emploi/Formation</p>	<p>Fédéral : Ministres Clarinval et Van Bossuyt</p> <p>Régional</p>	<p>Dans ce cadre, les CPAS jouent déjà un rôle central à travers le Projet individualisé d'intégration sociale (PIIS), qui permet une personnalisation des parcours en fonction des réalités sociales et professionnelles des personnes concernées. Toutefois, la fragmentation persistante des dispositifs et la multiplicité des intervenants constituent des freins largement identifiés par le terrain. C'est pourquoi la recommandation du Groupe de travail vise à renforcer la coordination et l'articulation des outils existants, sans créer de nouvelles structures, afin d'assurer une continuité effective des parcours et de faire de chaque « petit pas » vers l'activité un levier crédible de réinsertion digne, utile à la collectivité et ancré dans les réalités économiques locales.</p> <p>Cette orientation rejoint pleinement les constats posés dans la Déclaration de politique régionale (DPR), qui reconnaît explicitement la fragmentation excessive du paysage de l'emploi et annonce une simplification structurelle au bénéfice des usagers. Dans cette logique, le Forem est confirmé dans un rôle de régisseur-ensemblier, impliquant notamment l'établissement d'un cadastre des partenariats, l'évaluation systématique de leur efficacité et une gouvernance revue afin de gagner en agilité et en efficience. La DPR prévoit par ailleurs une prise en charge rapide du demandeur d'emploi, idéalement dans le mois, la réalisation précoce d'un bilan de compétences, ainsi que la mise en place d'un dossier unique partagé entre le Forem, ses partenaires et le demandeur d'emploi.</p> <p>Enfin, les projets de réformes annoncés concernant les CISP, les MIRE et les ALE s'inscrivent dans cette même ambition de lisibilité accrue des parcours, de meilleure articulation territoriale et de financement davantage orienté vers les résultats, dans une logique de cohérence globale entre accompagnement social, activation et insertion durable sur le marché du travail.</p>

Recommandations	Niveau de pouvoir	Ministre(s) compétent.e(s)	Ce qui a déjà été fait/acquis
<p>La généralisation du mentorat et de l'accompagnement individualisé pour briser l'isolement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Région: Emploi, économie sociale • Local : CPAS • Eventuellement associations ou acteurs de terrain d'insertion 	<p>Ministre Jeholet Ministre Coppieters</p>	<p>Des initiatives reconnues, telles que Duo for a Job ou les dispositifs de coaching portés par les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle, ont démontré l'efficacité du mentorat comme levier de remise à l'emploi pour des publics éloignés du marché du travail. Ces pratiques contribuent non seulement à l'accès à l'emploi, mais aussi à la restauration de la confiance, à la lutte contre l'isolement et à la sécurisation des parcours professionnels.</p> <p>Si ces initiatives bénéficient déjà de soutiens publics, ceux-ci prennent encore trop souvent la forme de financements ponctuels ou de projets pilotes. Cette logique limite leur capacité de déploiement à grande échelle, leur ancrage territorial durable et leur pleine articulation avec les services publics de l'emploi.</p> <p>La recommandation vise dès lors à sécuriser et pérenniser des pratiques existantes et probantes, plutôt qu'à multiplier de nouveaux dispositifs. Elle s'inscrit dans une logique de bonne gestion des moyens publics, de capitalisation sur l'existant et de renforcement de la cohérence des politiques d'emploi, en assurant un financement structurel des associations expertes et une meilleure intégration du mentorat dans les stratégies publiques.</p> <p>Cette orientation est pleinement alignée avec la Déclaration de politique régionale (DPR), qui fait explicitement du mentorat vers l'emploi un axe stratégique, avec pour objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le renforcement du cadre législatif ; • l'alignement sur les standards européens ; • la pérennisation du financement des opérateurs spécialisés.

Recommandations	Niveau de pouvoir	Ministre(s) compétent.e(s)	Ce qui a déjà été fait/acquis
<p>La généralisation du mentorat et de l'accompagnement individualisé pour briser l'isolement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Région: Emploi, économie sociale • Local : CPAS • Eventuellement associations ou acteurs de terrain d'insertion 	<p>Ministre Jeholet Ministre Coppieters</p>	<p>Dans ce cadre, le tutorat et le mentorat sont intégrés à la stratégie régionale en lien avec les métiers en pénurie, le développement de l'alternance et l'amélioration de la qualité de l'intégration en entreprise.</p> <p>La valeur ajoutée spécifique de la recommandation du groupe de travail consiste à mettre l'accent sur le mentorat comme outil d'accompagnement humain et de remobilisation, particulièrement pertinent pour les chômeurs de longue durée, les travailleurs de plus de 45 ou 55 ans, ainsi que les personnes éloignées de l'emploi pour des raisons psychosociales. Elle plaide enfin pour une priorisation budgétaire qualitative, fondée sur l'efficacité démontrée des dispositifs, plutôt que sur une dispersion des moyens via une multiplication de projets pilotes.</p>
<p>L'adoption de la méthode des « petits pas » par l'immersion directe et l'utilité collective</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Région : Emploi, économie sociale • Local : Acteurs associatifs 	<p>Ministre Jeholet Ministre Coppieters</p>	<p>Les Régions disposent déjà de leviers permettant l'immersion professionnelle, notamment à travers les stages, les contrats d'insertion, les dispositifs de mise à l'emploi en économie sociale ou encore les entreprises de travail adapté. Ces outils constituent des jalons essentiels dans les parcours de remise à l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail.</p> <p>Des expérimentations locales ont démontré que des immersions professionnelles courtes, progressives et sécurisées favorisent la remobilisation des publics concernés, en particulier lorsqu'elles s'inscrivent dans un cadre collectif, valorisant et accompagné. Ces expériences permettent de renouer avec les codes du travail, de reconstruire la confiance et de tester des capacités professionnelles sans exposition immédiate à des exigences de productivité élevées.</p> <p>La recommandation du groupe de travail ne vise pas à remettre en cause les dispositifs existants, mais à renforcer leur reconnaissance politique et opérationnelle, ainsi qu'à en simplifier l'accès. L'objectif est de faire de l'immersion professionnelle une étape pleinement assumée et lisible des parcours de remise à l'emploi, et non un outil marginal ou expérimental.</p>

Recommandations	Niveau de pouvoir	Ministre(s) compétent.e(s)	Ce qui a déjà été fait/acquis
<p>L'adoption de la méthode des « petits pas » par l'immersion directe et l'utilité collective</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Région : Emploi, économie sociale • Local : Acteurs associatifs 	<p>Ministre Jeholet Ministre Coppieters</p>	<p>Cette approche s'inscrit pleinement dans les orientations de la Déclaration de politique régionale (DPR), qui prévoit un accompagnement spécifique, global et multidisciplinaire pour les publics les plus éloignés de l'emploi, en particulier les NEETs et les personnes durablement inactives. La DPR affirme à cet égard la volonté :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de lever préalablement les freins sociaux à l'emploi ; • de mobiliser pleinement l'économie sociale, les entreprises de travail adapté et les dispositifs d'utilité collective ; • d'évaluer et d'ajuster les mécanismes existants, notamment les dispositifs prévus aux articles 60 et 61 de la loi organique des CPAS, afin de renforcer leur rôle de tremplin vers l'emploi durable.
<p>Priorisation absolue des places en crèche pour les parents en insertion</p>	<ul style="list-style-type: none"> • FWB : Petite enfance, ONE 	<p>Ministre Lescrenier</p>	<p>La Déclaration de politique régionale (DPR) adopte une approche transversale de la lutte contre les pièges à l'emploi, en intégrant explicitement l'accès à la garde d'enfants parmi les leviers structurels du taux d'emploi. Elle reconnaît que l'accès durable à l'emploi suppose la levée de freins périphériques, en particulier pour les femmes et les familles monoparentales, pour lesquelles la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale constitue un enjeu déterminant.</p> <p>La prise en compte de la garde d'enfants comme condition de l'accès à l'emploi n'est pas nouvelle et figure de longue date dans plusieurs déclarations de politique régionale. Des dispositifs de priorisation existent déjà pour certains publics ou situations, mais ceux-ci demeurent hétérogènes selon les territoires et insuffisamment orientés vers les parcours d'insertion et de formation professionnelle.</p> <p>La recommandation s'inscrit dans le prolongement des engagements régionaux existants. Elle vise à clarifier et renforcer les critères de priorité liés à l'accès à l'emploi et à la formation, tout en encourageant le développement de solutions plus flexibles et adaptées aux réalités des parcours, telles que des horaires élargis ou des haltes-garderies à proximité des centres de formation et d'insertion.</p>

Recommandations	Niveau de pouvoir	Ministre(s) compétent.e(s)	Ce qui a déjà été fait/acquis
<p>Priorisation absolue des places en crèche pour les parents en insertion</p>	<p>FWB : Petite enfance, ONE</p>	<p>Ministre Lescrenier</p>	<p>Cette attention particulière portée aux familles monoparentales s'inscrit par ailleurs dans une dynamique politique plus large. Un groupe de travail dédié aux familles monoparentales a été mis en place au sein du Mouvement, réunissant l'ensemble des niveaux de pouvoir. Plusieurs résolutions sont actuellement en cours d'élaboration au niveau fédéral afin de garantir une prise en compte transversale des familles monoparentales dans l'ensemble des politiques publiques, en particulier dans les politiques sociales et de l'emploi, sous l'impulsion du ministre des Affaires sociales, Frank Vandebroucke.</p> <p>L'approche proposée repose sur les dispositifs existants et sur des expérimentations locales déjà menées, sans remettre en cause l'équilibre global du secteur de l'accueil de la petite enfance, mais en renforçant sa contribution effective aux politiques d'emploi et d'insertion socioprofessionnelle.</p>
<p>La création d'un « Passeport Mobilité » : la mobilité au service du retour à l'emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> Fédéral : Mobilité (en coordination avec le ministre de l'emploi) Région : emploi et formation/mobilité 	<p>Ministre Crucke Ministre Clarinval</p> <p>Ministre Jeholet Ministre Desquesnes</p>	<p>La Déclaration de politique régionale met résolument l'accent sur la mobilité interrégionale et transfrontalière comme levier de retour à l'emploi et de résorption des pénuries de main-d'œuvre. Elle prévoit l'adoption d'accords de coopération renforcés avec la Flandre et Bruxelles, afin de fluidifier les parcours professionnels au-delà des frontières administratives. Des conventions spécifiques entre le Forem et le VDAB seront conclues, assorties d'objectifs chiffrés et d'indicateurs de suivi en matière de placement et d'accompagnement des demandeurs d'emploi. La DPR entend également intensifier les échanges de données et la coordination opérationnelle entre services régionaux de l'emploi.</p> <p>Enfin, un effort particulier est consacré au développement de formations linguistiques directement liées aux besoins du marché du travail, afin de lever les freins à la mobilité effective.</p>



Recommandations	Niveau de pouvoir	Ministre(s) compétent.e(s)	Ce qui a déjà été fait/acquis
<p>Le renforcement du parcours d'intégration par un FLE « métier » et une « Charte du Citoyen » engageante</p>	<p>Région : Formation, Emploi (coordination avec le fédéral, notamment sur la reconnaissance diplôme si besoin juridiquement)</p>	<p>Ministre Jeholet Ministre Clarinval</p>	<p>La Déclaration de politique régionale prévoit déjà une série de leviers structurants, notamment la flexibilisation des permis de travail temporaires afin de répondre aux métiers en pénurie, une intégration par le travail clairement distinguée de toute politique de régularisation, ainsi qu'une réforme de la formation professionnelle visant à améliorer l'adéquation entre compétences et besoins du marché de l'emploi.</p> <p>Dans ce cadre, la recommandation du Groupe de travail s'inscrit en complémentarité en proposant de renforcer l'efficacité opérationnelle des dispositifs existants. Elle met l'accent sur le développement d'un FLE orienté métier, directement connecté aux besoins sectoriels, ainsi que sur l'accélération et la simplification des procédures d'équivalence de diplômes comme leviers immédiats d'insertion professionnelle. Si les parcours d'intégration actuels intègrent déjà des modules linguistiques et civiques, leur durée et leur orientation demeurent souvent insuffisantes pour garantir un accès effectif à l'emploi</p> <p>La recommandation vise dès lors à professionnaliser ces parcours, à généraliser les initiatives ciblées ayant fait leurs preuves, notamment dans les métiers en pénurie, et à inscrire la Charte du Citoyen comme un outil pédagogique d'adhésion et de responsabilisation, et non comme un instrument de sanction dans une vision à long terme.</p>
<p>L'instauration d'un « Visa Juridique » pour sécuriser les contrats d'insertion</p>	<p>Fédéral : Intégration sociale</p>	<p>Ministre Van Bossuyt</p>	<p>Les CPAS et les services publics de l'emploi disposent déjà de compétences juridiques et d'un rôle d'accompagnement dans les parcours d'insertion. Cependant, les situations d'abus ou de contrats non conformes persistent, en particulier pour les publics les plus vulnérables.</p> <p>La recommandation ne crée pas de nouvelle structure, mais propose de formaliser et systématiser une pratique de vérification juridique, intégrée aux parcours existants (PIIS, accompagnement Forem/Actiris), afin de sécuriser tant les bénéficiaires que les employeurs de bonne foi.</p> <p>En d'autres termes, ledit visa ne concernerait que les personnes inscrites dans un parcours d'insertion, de formation ou de remise à l'emploi accompagné par un service public ?</p>

Recommandations	Niveau de pouvoir	Ministre(s) compétent.e(s)	Ce qui a déjà été fait/acquis
<p>La formation des managers pour une culture de prévention et de réintégration</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fédéral : Affaires sociales • Région : Emploi 	<p>Ministre Vandembroucke</p> <p>Ministre Jeholet</p>	<p>La Déclaration de politique régionale wallonne identifie explicitement l'augmentation du nombre de personnes en incapacité de travail de longue durée comme un défi majeur du marché de l'emploi. Elle affirme la volonté du Gouvernement wallon de faire de l'insertion et de la réinsertion des malades de longue durée une priorité, en coordination étroite avec les autres niveaux de pouvoir compétents. À cette fin, la DPR prévoit la mobilisation de l'ensemble des acteurs impliqués, au-delà du seul corps médical, en ce compris les employeurs, les opérateurs de l'emploi et de la formation, les mutuelles, les entreprises de travail adapté et les structures d'insertion adaptées.</p> <p>Elle accorde également une attention spécifique aux problématiques de santé mentale et de bien-être au travail et prévoit une collaboration renforcée avec le Gouvernement fédéral afin que les travailleurs reconnus définitivement inaptes puissent être orientés vers un programme d'accompagnement à la réinsertion professionnelle. Elle s'inscrit en outre dans une logique d'alignement du cadre wallon sur des standards de qualité européens, notamment en matière de suivi, d'accompagnement et de prévention, ainsi que dans une approche de formation tout au long de la vie, de transitions professionnelles et de responsabilisation des employeurs dans les processus de reconversion et de maintien à l'emploi.</p> <p>Dans ce contexte, il convient de souligner qu'une initiative législative est actuellement en cours au niveau fédéral afin de renforcer la prévention des risques psychosociaux et de mieux outiller les entreprises en matière de bien-être au travail, notamment par le biais de la formation des acteurs de terrain et du management. Cette dynamique fédérale confirme la pertinence d'une action complémentaire au niveau régional, centrée sur les compétences de formation et d'accompagnement, et cohérente avec les orientations de la DPR.</p> <p>La recommandation du Groupe de travail vise ainsi à traduire ces orientations convergentes en une évolution concrète des pratiques managériales, en favorisant le développement de formations certifiantes à destination des managers portant sur la prévention des risques psychosociaux, la détection précoce du mal-être et l'aménagement du retour au travail. Elle entend également encourager le passage d'une prévention essentiellement formelle à une culture de prévention active, fondée sur des plans d'actions concrets et évaluables, ainsi qu'une meilleure anticipation des transitions de carrière et de la gestion des âges, afin de réduire durablement les ruptures de parcours professionnels et les risques de rechute. Cette approche permet de faire du lieu de travail un acteur à part entière de la prévention et de la réintégration, en cohérence avec les ambitions de la Déclaration de politique régionale wallonne, les évolutions en cours au niveau fédéral et les réalités observées sur le terrain.</p>