

Entre accompagnement et inégalités : le rôle du reclassement professionnel en Wallonie

COLLOQUE AISLF – LIÈGE

27 janvier 2026

Victoria Weidisch

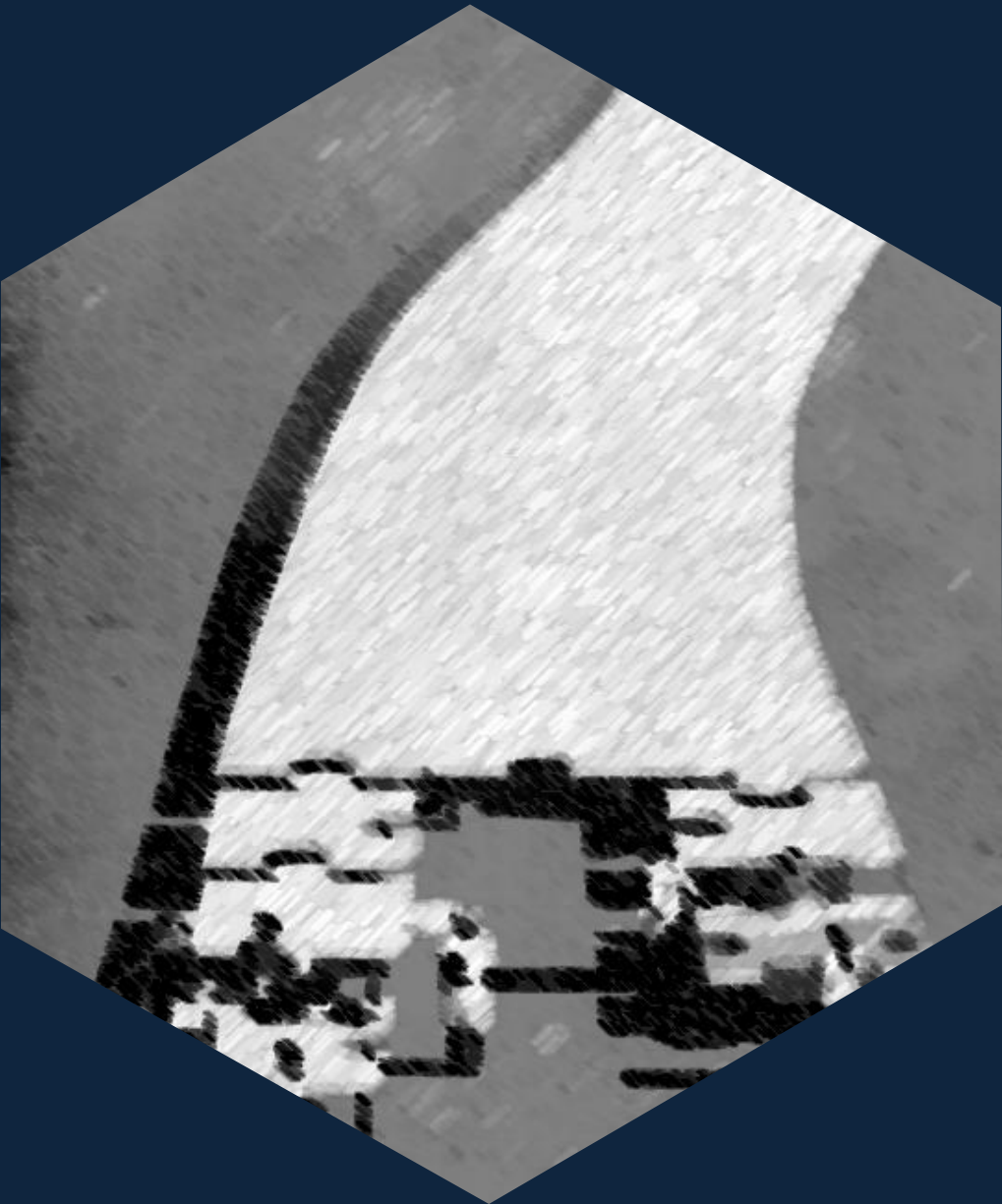
Julie Gérard





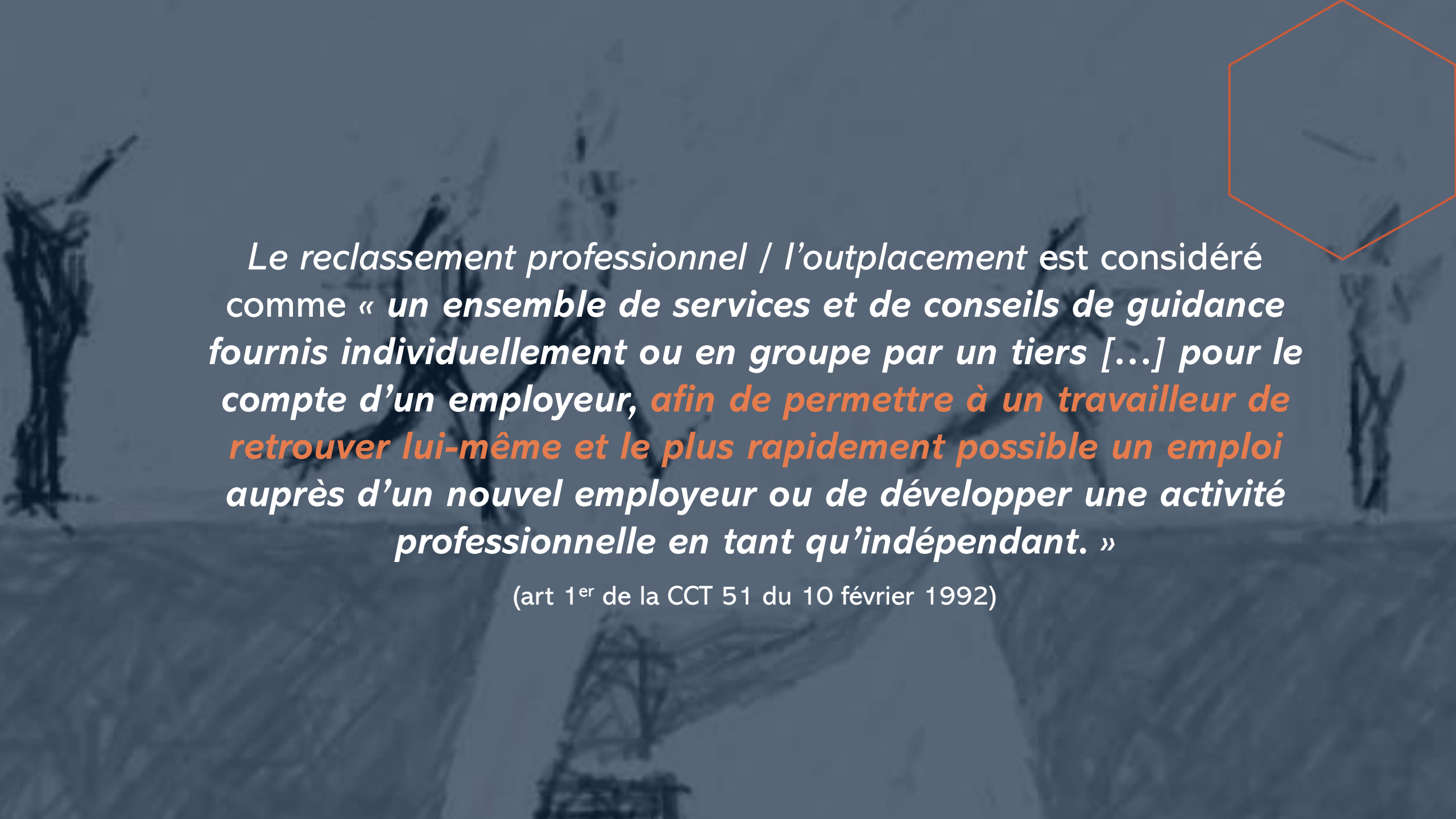
Agenda





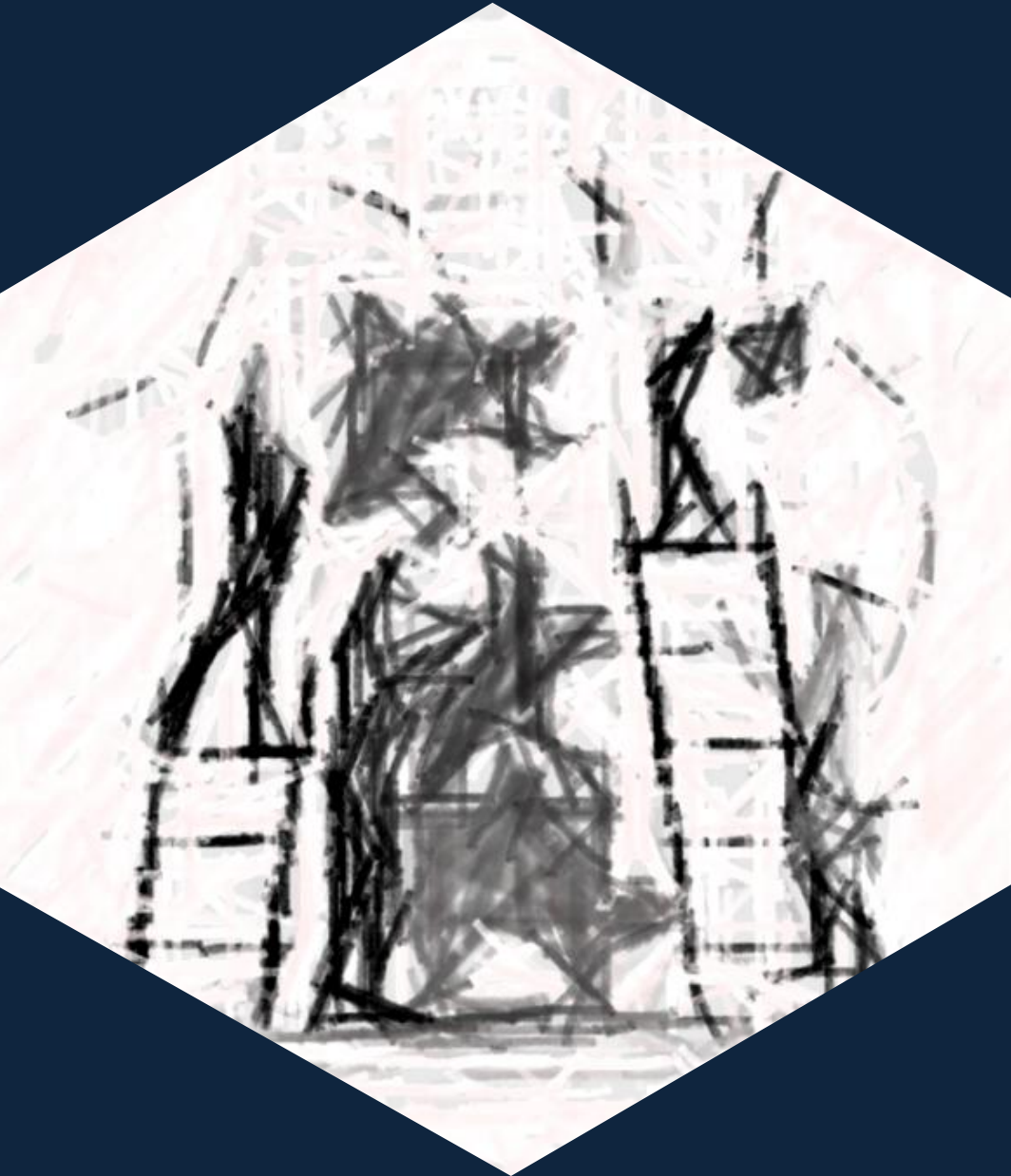
Définition du reclassement professionnel





Le reclassement professionnel / l'outplacement est considéré comme « un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers [...] pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant. »

(art 1^{er} de la CCT 51 du 10 février 1992)



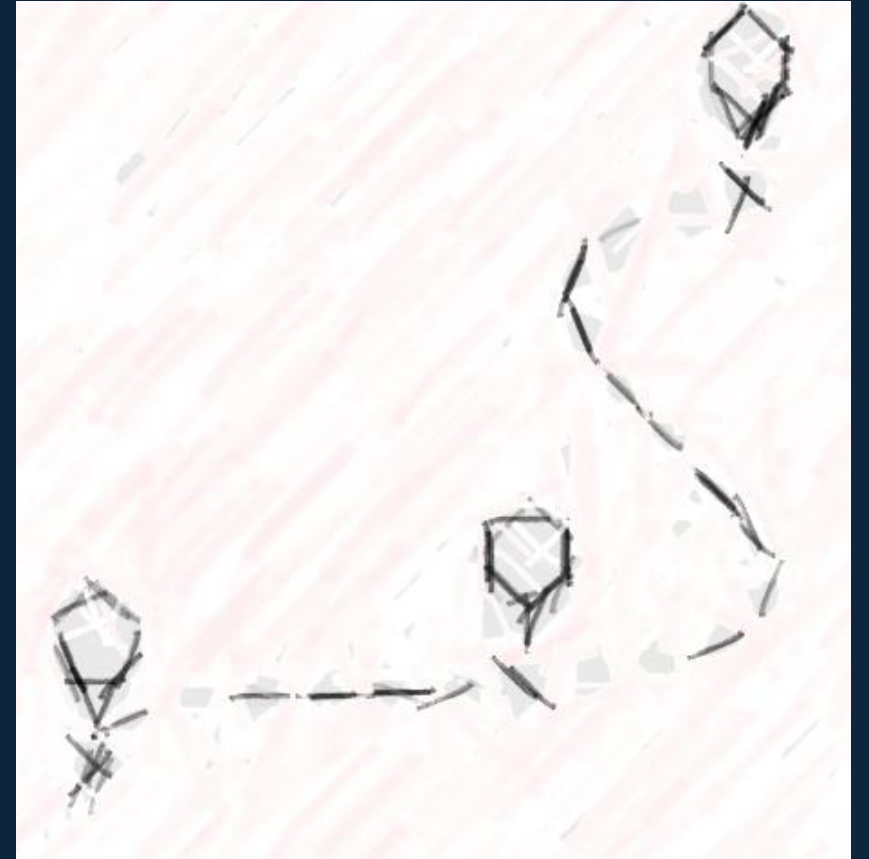
Contextualisation



Contextualisation

La transformation du marché du travail et du reclassement professionnel

- Service volontaire à partir des années 1990
- Loi du 5 septembre 2001: reclassement obligatoire pour les +45
- CCT n°82: définit le champ d'application et les obligations
- Évolution de la loi du 5 septembre 2001 entre 2006 et 2013



Contextualisation

Le reclassement aujourd'hui



Régime général	Régime particulier
Préavis minimum de 30 semaines, peu importe l'âge	+ 45 ans si les conditions du régime général ne sont pas remplies
Secteur privé et public	Secteur privé
Exclut si licenciement par faute grave	Exclut si licenciement par faute grave
Préavis indemnisé = 4 semaines de préavis retenus pour une participation au financement Préavis presté = financement complet par l'employeur	Financement par l'employeur et interventions des commissions paritaires dans certaines situations

→ Régime « pour cause de force majeure médicale » devenu « fonds retour au travail »

→ Licenciements collectifs « Loi Renault » (1998)

→ **ATTENTION** : suivi uniquement par des opérateurs agréés

Contextualisation

Le reclassement aujourd'hui

Phase 1 Accueil, bilan personnel et professionnel	Phase 2 Définition et mise en œuvre d'un projet de reclassement	Phase 3 Suivi du reclassement	Durée totale et suivi
2 mois 20 heures → Deuil de l'ancien emploi, analyse des compétences, du parcours et du projet professionnel	4 mois 20 heures → CV, lettre de motivation, techniques d'entretien, ...	6 mois 20 heures → Soutenir la personne dans l'accès à un nouvel emploi ou dans la stabilisation de sa situation	→ Total de 60 heures réparties sur un maximum de 12 mois d'accompagnement → Suivi individuel, collectif ou hybride

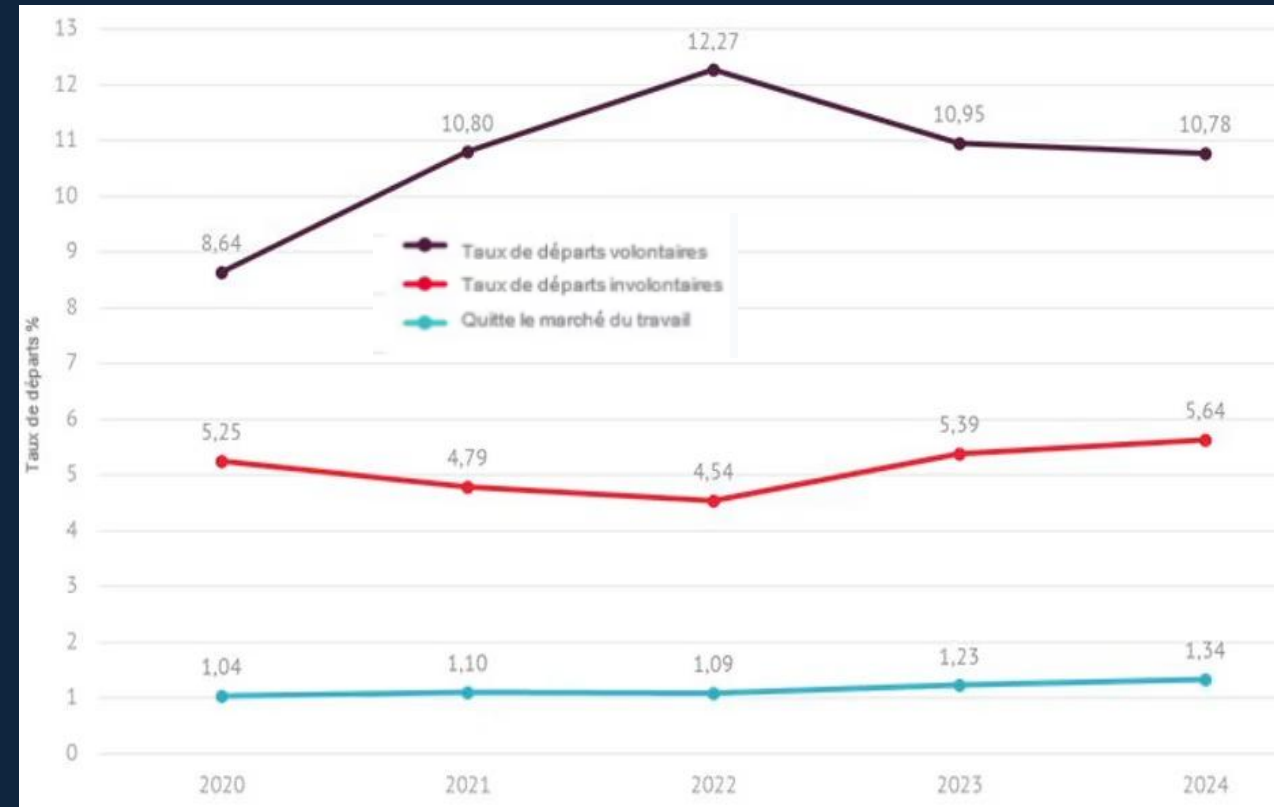


L'importance du reclassement aujourd'hui



Taux de départs en 2024

- Taux de départs involontaires BE → 5,64%
- Taux de départs involontaires F → 5,11%
- Taux de départs involontaires W → 6,9%



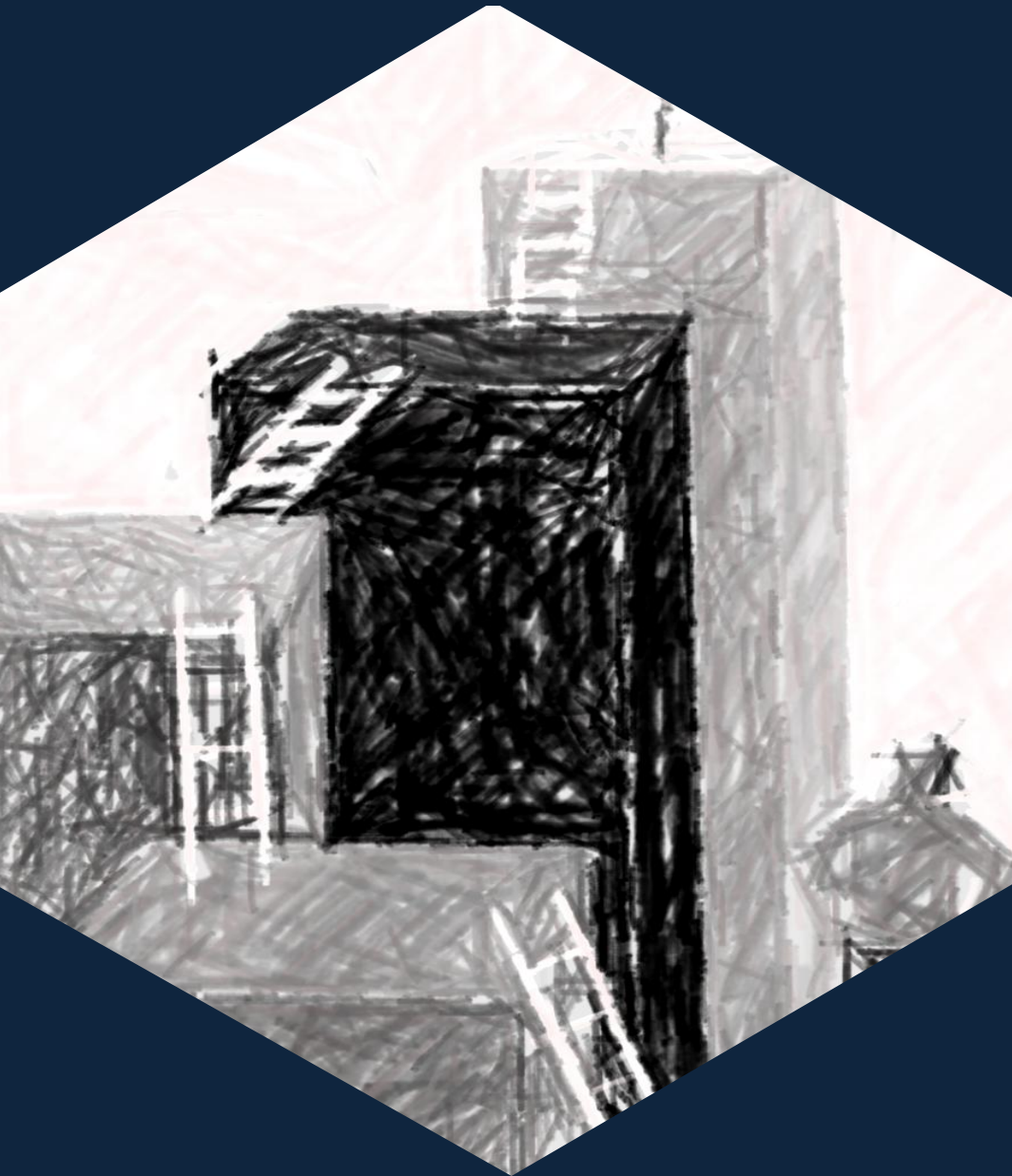
Source : Licenciements 2024 – Sécurex – Mars 2025

Intentions de licenciement et d'embauche

Région	Plans de licenciement des PME	Intentions d'embauche des PME
Bruxelles	25%	32%
la Wallonie	16%	32%
la Flandre	21%	26%

Source : Baromètre trimestriel PME de SD Worx – décembre 2025

- **Tendance des licenciements en Wallonie:** en hausse depuis mars 2025
- **Intentions de recrutement en Wallonie:** 32 % des entreprises souhaitent embaucher, contre 39 % au trimestre précédent et 43 % il y a six mois



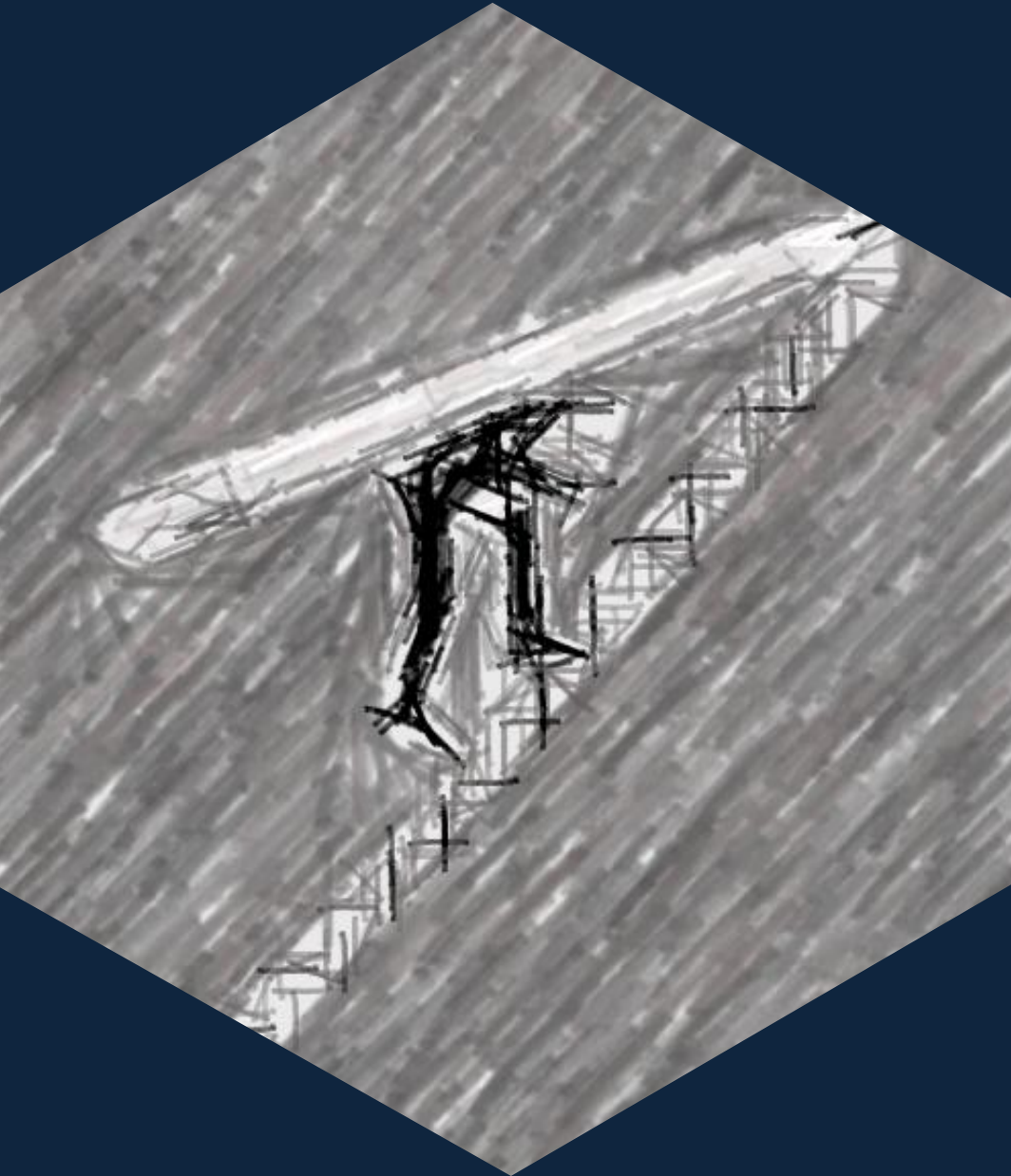
Actualité de la recherche et méthodologie



Actualité de la recherche et méthodologie

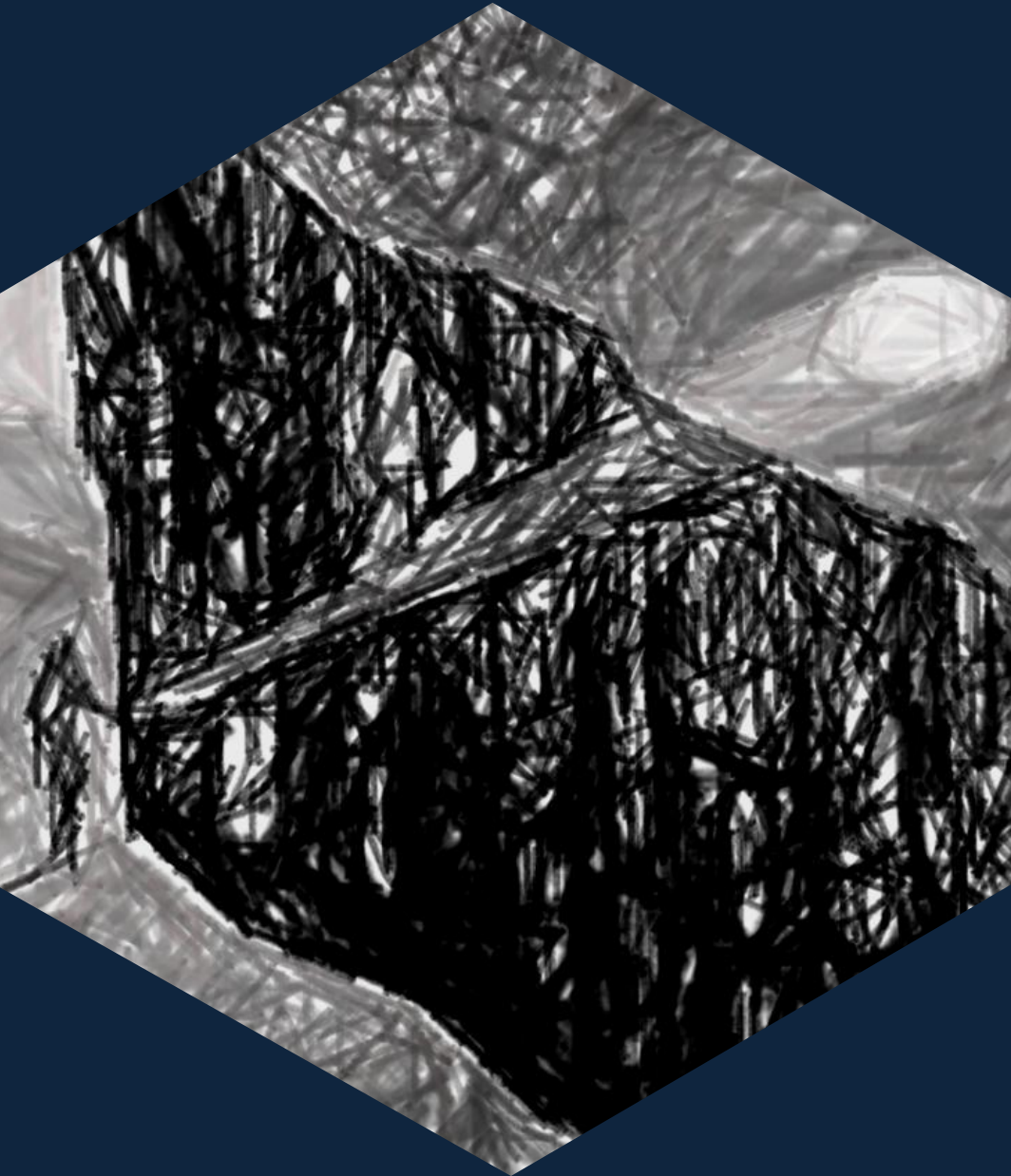
Période de recherche	Chercheur.se	Sujet	Entretiens semi-directifs (n)
2025 - 2026	CRIS – Victoria Weidisch CRIS – Julie Gérard	<ul style="list-style-type: none">• (Re-)production des inégalités multidimensionnelles au sein du reclassement professionnel	10 <ul style="list-style-type: none">• 8 opérateur.ices outplacement• 2 personnes licenciées

+ Analyse documentaire
+ Séances d'observation non participante



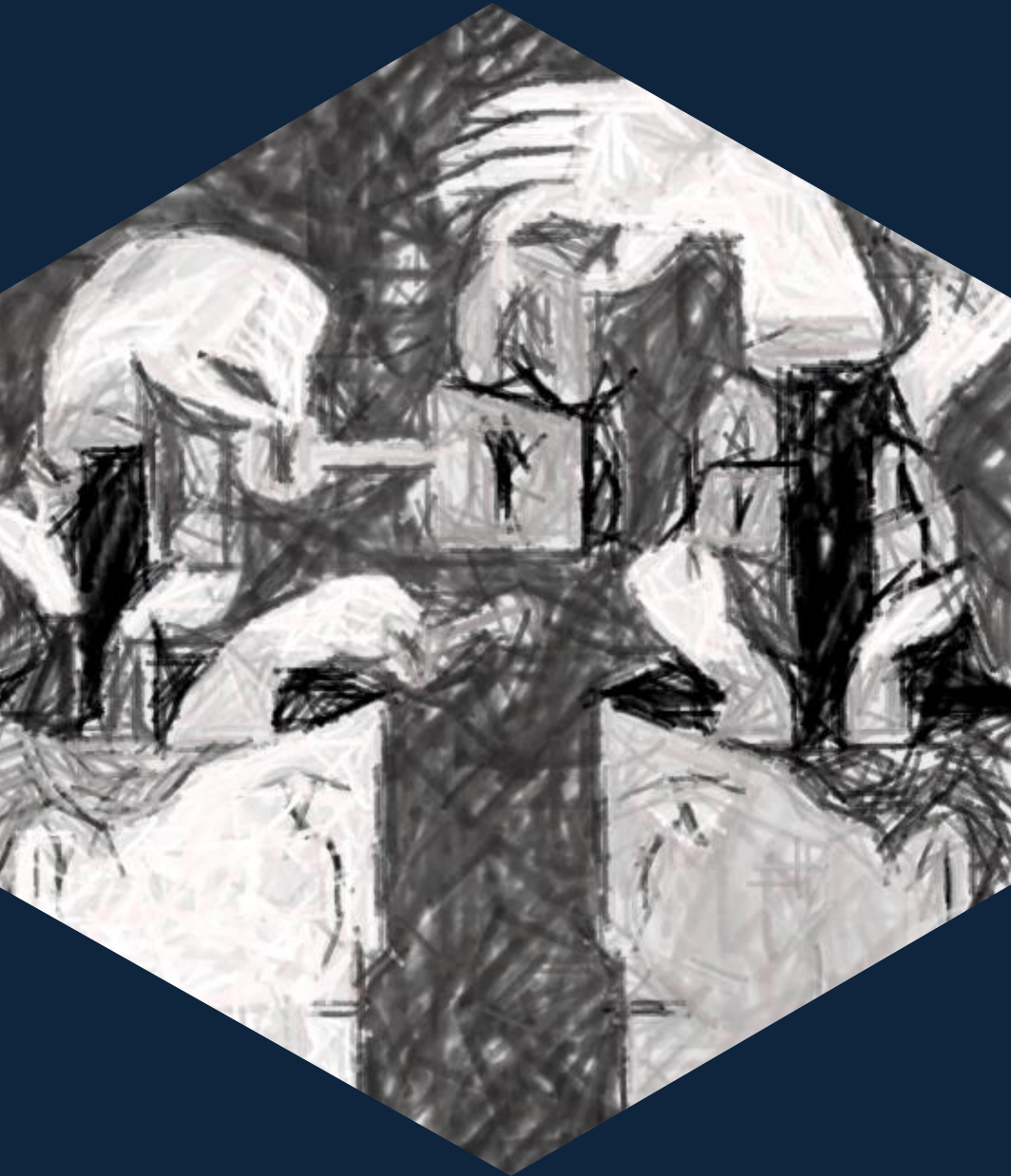
Premiers constats et cadre théorique





L'intermédiation et la marchandisation





« Alors...bien-sûr que notre but est de donner le meilleur accompagnement possible. Après, malgré tout...enfin – on reste un business, on doit rester, bah, rentable et efficace quoi. Si on devait proposer un accompagnement individuel à tout le monde... On n'aurait ni le temps, ni l'argent [rire], tu vois? On est une entreprise qui doit tourner. » (E7, 03/12/25)



Les services publics contemporains sont reconfigurés autour de logiques hybrides, où les valeurs marchandes s'articulent aux objectifs publics : « *market values do not replace public values, but are layered onto them in complex ways* » (Clarke et al., 2007, p. 9)

« Rendre les individus responsables de leur employabilité, tout en redéfinissant les obligations de solidarité collective »
(Barbier, 2009, p.36)



Gouvernance de l'activation reposant sur des organisations intermédiaires lesquelles
« *play a key role in translating policy objectives into concrete practices* » (Van Berkel et al., 2012, p.5)

Activation

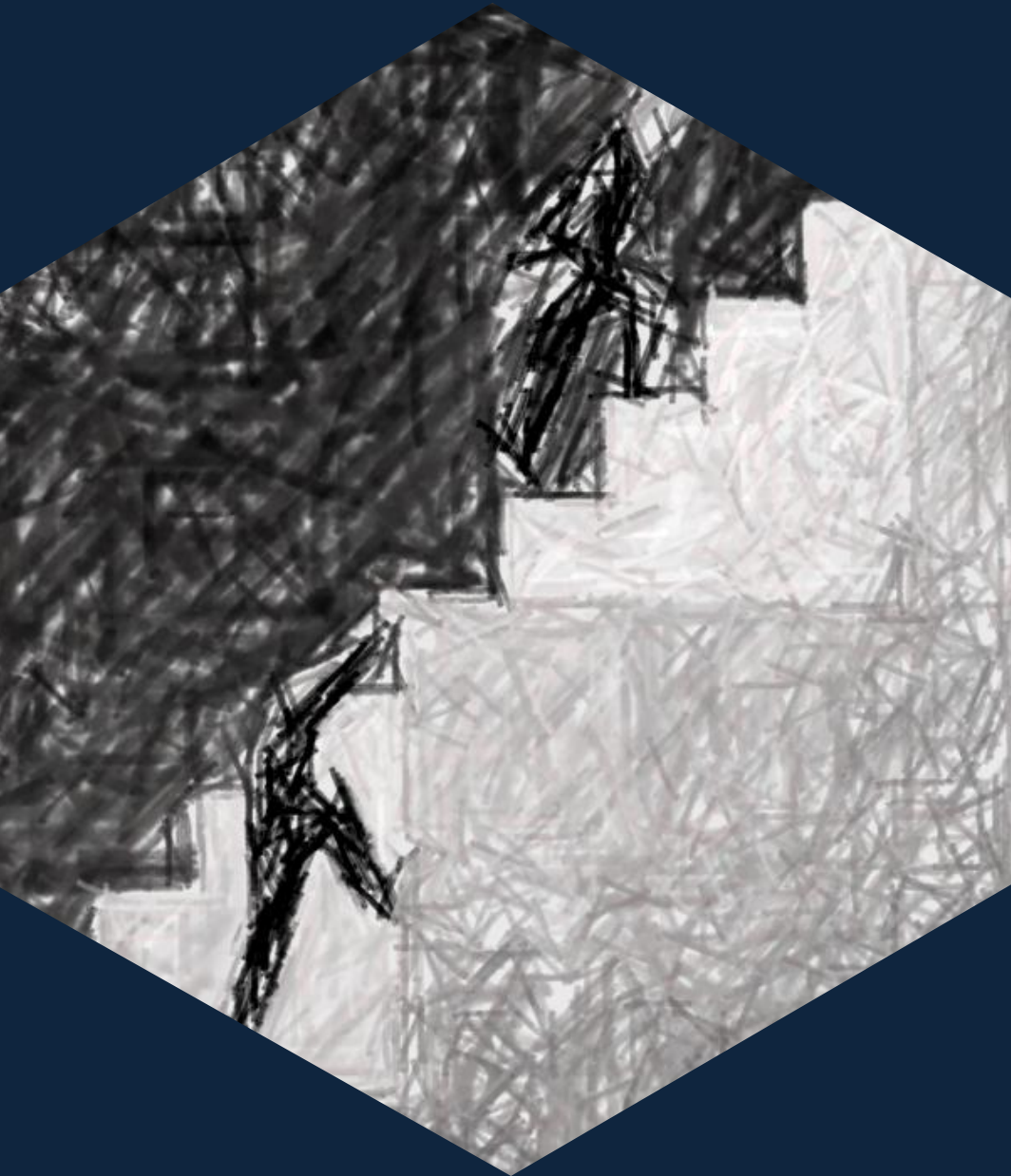
Intermédiation

Marchandisation

Exigences et performances

Standardisation et contraintes budgétaires

Segmentation des parcours d'accompagnement



Les inégalités



Les inégalités

En amont

→ « Bien évidemment, il y a des employeurs qui ne sont pas au courant, puis il faut faire vite vite... et voilà que comme ça beaucoup se retrouvent dans un accompagnement qui n'est pas vraiment adapté à leur profile quoi. » (E1,opérateur, 23/10/25)

→ « Oui, si... oui, je dirai effectivement que souvent ce sont ceux qui auraient déjà le plus facile à se débrouiller seuls qui se retrouvent dans un accompagnement individuel, tandis que ceux qui en auraient le plus besoin... enfin d'un accompagnement sur mesure, se retrouvent en collectif et c'est pas adapté. [...] Mais bon le budget de l'employeur, c'est pas nous qui le décidons. » (E6, opérateur, 02/12/25)

Connaissances et budgets variables mobilisés par les employeurs

Choix entre différents opérateurs et formats

Qualité et intensité de l'accompagnement inégales avant début effectif du suivi

Les inégalités

Organisationnelles

→ « Nous on n'a pas tout ce matos [...] tu vois? On ne sait pas donner toute une farde et un site internet avec des informations utiles et des exercices. Donc oui humainement je suis plus dispo je pense, mais pour tous ces gros outils bien utiles [...] dont les candidats disposent à vie, non ! » (E2, opérateur, 23/10/25)

Formats collectifs privilégiés pour absorber le flux

Outils et pluralité de formes d'accompagnement vs. accompagnement individuel sur mesure sans outils

Différences entre opérateurs standardisés et petites structures plus informelles

Les inégalités

Interactionnelles

→ « On s'est retrouvé avec un gars de ...je sais plus d'où mais un Flamand quoi. Enfin il faisait juste le minimum qu'on lui demandait j'imagine, et puis moi dès que je lui parlais de différentes boites ou de perspectives ; il disait que lui son job n'allait pas aussi loin, et que de toute façon il ne les connaissait pas ces boites. [...] Mais pour euh...fin l'autre oui, là il donnait tous les conseils possibles pour ne plus devoir continuer à travailler. Pas très chouette quoi. » (E3, travailleur, 04/11/25)

→ « Je sais pas si je suis censée dire ça, mais clairement que parfois je pense que je vais trop loin...je sais pas si je peux le dire mais oui je pense que en fait parfois ça dépasse le cadre légal qu'on est censés respecter [rire].» (E5, opérateur, 24/11/25)

Investissement variable des
opérateurs

Motivation variable des
candidats

Résultats différents selon
l'investissement des
différentes parties

Les inégalités

Individuelles

→ « J'avais la chance d'avoir une voiture pour me déplacer, oui. Faire Spa – Eupen en bus, bon amusement. [...] Oui j'ai tout le matériel. L'ordinateur, le téléphone portable, l'imprimante. [...] L'ouvrier qui était dans notre groupe je pense qu'il avait à peine son téléphone portable, donc heureusement qu'on était en présentiel oui. » (E3, travailleur, 04/11/25)

→ « Oui, beaucoup se fait en ligne et il y en a qui n'ont pas accès à des ordinateurs, qui sont sur leur téléphone portable...et encore tu sais il y en a qui n'ont pas de compte google, encore moins un compte Microsoft...enfin c'est compliqué parfois. » (E8, opérateur, 04/12/25)

→ « Moi je voulais travailler, j'ai fait pleins de formations à côté. [...] Et là ça n'avancait pas. À la fin je n'y suis plus allée, j'ai trouvé mon boulot, toute seule. [...] Oui exact, j'étais plus freinée qu'autre chose. » (E3, travailleur, 04/11/25)

Ressources et temporalités
différentes

Besoin et utilité de
l'accompagnement différent

Vécu de
l'accompagnement
différent

Les inégalités

En aval

→ « Je pense que le 5 comme premier chiffre fais très peur aux employeurs, alors le 6 n'en parlons même pas. La problème, je pense, c'est surtout la perception de notre société des travailleurs dans cette tranche d'âge...on peut me faire faire autant de séances qu'on veut, si au fond c'est uniquement l'âge qui dérange » (E3, travailleur, 04/11/25)

→ « La coiffeuse avec nous, je peux comprendre qu'elle ne veuille plus, elle a des douleurs partout. Mais à 59 ans se mettre indépendante? Enfin tu vois...y a un blocage quelque part. » (E3, travailleur, 04/11/25)

→ « Je pense pas que ce soit toujours l'âge en tant que tel. Je pense que c'est plutôt une question de coût pour l'employeur...une personne avec autant d'expérience ça coute et puis oui effectivement en tant qu'employeur si on dépense déjà tellement, on se pose la question pour combien de temps cette personne va rester. » (E6, 02/12/2)

Âge perçu comme un problème par l'individu

Âge perçu comme problème par la société

Sorties anticipées et déclassement professionnel

Type d'inégalité	Auteur mobilisé	Concepts centraux
En amont (ressources et connaissances de l'employeur)	Henry (2016) Van Berkel et al. (2012)	<ul style="list-style-type: none"> Égalité formelle vs. différenciation des modalités ; latitude juridique ; obligations minimales Gouvernance de l'activation ; contractualisation ; financement ; intermédiation organisationnelle
Organisationnelles (standardisation et rationalisation)	Lipsky (1980) Dubois (2010) Van Comperol (2019)	<ul style="list-style-type: none"> <i>Street-level bureaucracy</i> Inégalités administratives ; standardisation Subjectivité professionnelle ; arbitrages organisationnels
Interactionnelles (investissement professionnel)	Lipsky (1980) Dubois (2010) Demazière (2006)	<ul style="list-style-type: none"> Discrétion professionnelle ; investissement différencié Hierarchisation implicite Co-construction de l'employabilité ; normes de motivation ; compétences interactionnelles
Individuelles (ressources, temporalités)	Bourdieu (1980, 1986) Van Deursen et al. (2015) Barbier (2009) Bonvin & Farvaque (2007)	<ul style="list-style-type: none"> Capitaux économique, culturel, social; conversion des ressources Inégalités numériques Injonction à l'employabilité ; injonction à la rapidité Capabilités ; libertés réelles d'agir ; temporalités contraintes
En aval (âge et expérience)	Duncan & Loretto (2004) Gautié (2011) OCDE (2019)	<ul style="list-style-type: none"> Discrimination liée à l'âge Dévalorisation de l'expérience ; déclassement ; mobilité descendante Coût perçu des travailleurs âgés ; barrières structurelles au réemploi



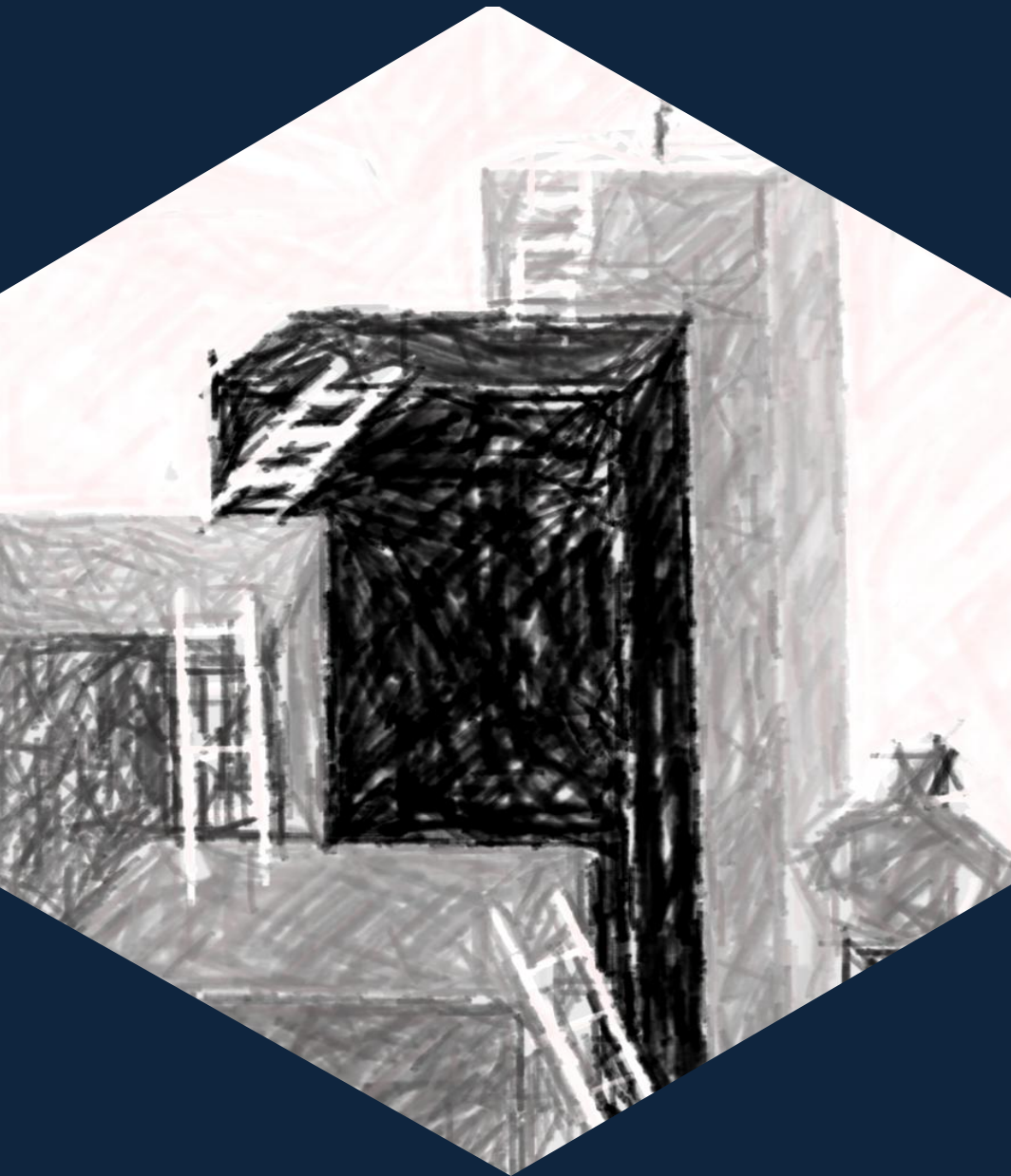
Inégalités

=

multidimensionnelles et cumulatives



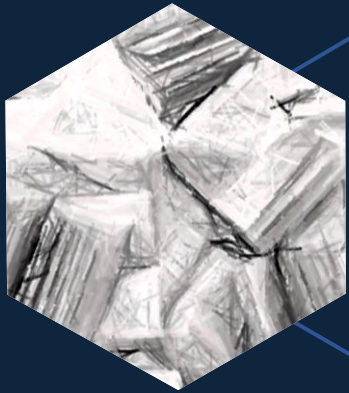
Multidimensional Inequality Framework
(Seth & Santos, 2014)



Suite de la recherche



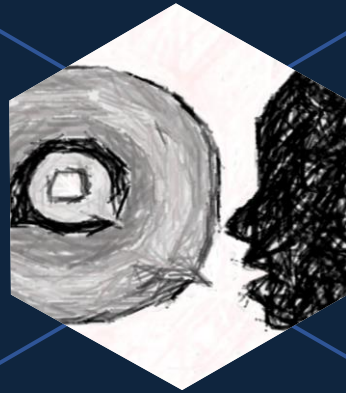
Prochaines étapes



**Lecture et
cadre
théorique**



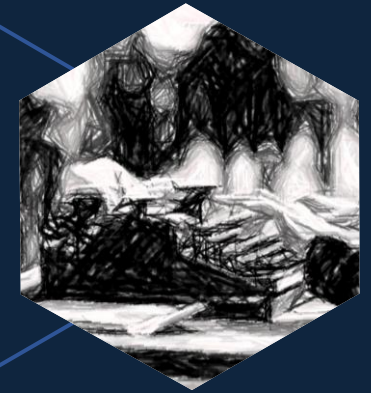
Observations



Entretiens



**Lecture et
cadre
théorique**



Rédaction



**Merci de votre attention,
et place aux questions.**

