

C.R.I.C. N° 155 (2014-2015)

2e session de la 10e législature

PARLEMENT WALLON

SESSION 2014-2015

COMPTE RENDU

INTÉGRAL

Séance publique de commission*

Commission de l'emploi et de la formation

Mardi 2 juin 2015

*Application de l'art. 151 du règlement

SOMMAIRE

<i>Ouverture de la séance</i>	1
<i>Organisation des travaux</i>	1
<i>Examen de l'arriéré</i>	
Intervenants : Mme la Présidente, M. Warnier.....	1
<i>Les titres-services- Étude de PricewaterhouseCoopers</i>	
Intervenants : Mme la Présidente, M. Drèze, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....	1
<i>Interpellations et questions orales transformées en questions écrites et reportées</i>	1
<i>Projets et propositions</i>	1
<i>Visite à Eupen sur la formation en alternance en Communauté germanophone – Rapport présenté au nom de la Commission de l'emploi et de la formation par Mme Gonzalez Moyano et M. Drèze (Doc. 194 (2014-2015) N° 1)</i>	
Intervenants : Mme la Présidente, Mme Gonzalez Moyano, M. Drèze, Rapporteur.....	1
<i>Échange de vues</i>	
Intervenants : Mme la Présidente, Mme Baltus-Möres, MM. Henquet, Drèze, Mmes Zrihen, De Bue, Vandorpe, Ryckmans, M. Denis, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....	2
<i>Interpellations et questions orales</i>	11
<i>Question orale de M. Denis à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la promotion des métiers d'aide aux personnes »</i>	
Intervenants : Mme la Présidente, M. Denis, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....	11
<i>Question orale de Mme Ryckmans à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, « sur le soutien financier aux CPAS dans leur mission d'insertion et de mise à l'emploi » ;</i>	
<i>Question orale de Mme De Bue à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, « sur l'activation professionnelle »</i>	
Intervenants : Mme la Présidente, Mmes Ryckmans, De Bue, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....	13
<i>Question orale de M. Legasse à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « le travail des personnes handicapées »</i>	
Intervenants : Mme la Présidente, M. Legasse, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....	16

Question orale de M. Prévot à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, « sur la situation des jeunes travailleurs au pair »

Intervenants : Mme la Présidente, M. Prévot, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....17

Question orale de Mme De Bue à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, « sur la régionalisation en matière d'emploi et le transfert des compétences vers la Communauté germanophone »

Intervenants : Mme la Présidente, Mme De Bue, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation..... 19

Question orale de Mme Vandorpe à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'évaluation du plan Airbag »

Intervenants : Mme la Présidente, Mme Vandorpe, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....20

Question orale de M. Mouyard à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'étude de l'UWE sur l'absentéisme en Région wallonne »

Intervenants : Mme la Présidente, M. Mouyard, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....21

Reprise de la séance..... 22

Interpellations et questions orales (Suite)..... 22

Question orale de M. Bouchez à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'évolution de la réforme des statuts du FOREm » ;

Question orale de Mme Ryckmans à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les trois rôles principaux au sein du FOREm »

Intervenants : Mme la Présidente, Mme Ryckmans, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....22

Interpellation de M. Henquet à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, « sur l'application par le FOREm de divers arrêtés du Gouvernement wallon »

Intervenants : Mme la Présidente, MM. Drèze, Henquet, Mme Ryckmans, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....26

Question orale de Mme Baltus-Möres à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, « sur la mise en place des « Schnupperwochen » en Région wallonne »

Intervenants : Mme la Présidente, Mme Baltus-Möres, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation..... 31

Question orale de Mme Gonzalez Moyano à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les chèques Éco-Climat »

Intervenants : Mme la Présidente, Mme Gonzalez Moyano, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....32

Question orale de Mme De Bue à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la rémunération des stages de transition professionnelle »

Intervenants : Mme la Présidente, Mme De Bue, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....33

Question orale de M. Henquet à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les primes pour les demandeurs d'emploi »

Intervenants : Mme la Présidente, M. Henquet, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....34

Question orale de Mme De Bue à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la suppression de formation pour les métiers en pénurie »

Intervenants : Mme la Présidente, Mme De Bue, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....35

Question orale de Mme Gonzalez Moyano à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la pénurie d'infirmiers »

Intervenants : Mme la Présidente, Mme Gonzalez Moyano, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation..... 36

Question orale de M. Dister à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'immersion linguistique en milieu professionnel »

Intervenants : Mme la Présidente, M. Dister, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation..... 38

Question orale de Mme Ryckmans à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'articulation entre les bassins d'enseignement-formation-emploi et les services du FOREm »

Intervenants : Mme la Présidente, Mme Ryckmans, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation..... 40

Liste des intervenants..... 42

Abréviations courantes..... 43

COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Présidence de Mme Zrihen, Présidente

OUVERTURE DE LA SÉANCE

- La séance est ouverte à 14 heures 7 minutes.

Mme la Présidente. - La séance est ouverte.

ORGANISATION DES TRAVAUX

Examen de l'arriéré

Mme la Présidente. - La parole est à M. Warnier.

M. Warnier (PTB-GO !). - Madame la Présidente, j'aimerais que la proposition de résolution relative à la réforme du régime de chômage avec complément d'entreprise, déposée par M. Gillot et moi-même soit sortie de l'arriéré, s'il vous plaît.

Mme la Présidente. - Nous prenons note en fonction que votre document sera soumis à la Conférence des présidents, pour que nous puissions organiser l'agenda et nous verrons puisque, comme vous le savez, dans 15 jours, nous serons en mission.

La commission a décidé d'inscrire à l'ordre du jour d'une prochaine réunion la proposition de résolution relative à la réforme du régime de chômage avec complément d'entreprise, déposée par MM. Gillot et Warnier (Doc. 143 (2014-2015) N° 1).

Les titres-services – Étude de PricewaterhouseCoopers

Mme la Présidente. - La commission a décidé d'examiner le jeudi 18 juin 2015 l'étude de PricewaterhouseCoopers sur les titres-services.

Je rappelle à tous mes collègues que nous tiendrons la commission le jeudi 18 juin à 14 heures 30, dans ces locaux avec, comme point qui sera sorti déjà de l'arriéré, la proposition de résolution, de Mme Ryckmans et de M. Hazée, le Doc. 196 (2014-2015) N° 1 sur les titres-services.

En fonction de l'agenda, je vous dirai si c'est le 18 juin et si ce n'est pas le 18 juin, ce serait le 29 juin. Si ce n'est pas le 29, cela nous mènerait, hélas, au 14 juillet.

La parole est à M. Drèze.

M. Drèze (cdH). - Concernant les titres-services, le 18 juin, Mme la Ministre a été interpellée par plusieurs d'entre nous sur l'étude PWC. Serait-elle éventuellement en mesure de nous en dire plus ce jour-là ? Si oui, faut-il le mettre à l'ordre du jour ? Ou est-ce pour plus tard ?

Mme la Présidente. - La commission pourrait décider d'examiner l'étude de PricewaterhouseCoopers sur les titres-services le jeudi 18 juin 2015. Quand on reviendra de Suisse.

La parole est à Mme la Ministre Tillieux.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - L'étude est en train d'être présentée aux acteurs de terrain, aux fédérations, et cetera. Je ne vois pas d'inconvénient à revenir vers vous avec cette étude, le cas échéant le 18 juin.

Interpellations et questions orales transformées en questions écrites et reportées

Mme la Présidente. - La question orale de Mme Dock à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'emploi dans le secteur du numérique » est reportée.

PROJETS ET PROPOSITIONS

VISITE À EUPEN SUR LA FORMATION EN ALTERNANCE EN COMMUNAUTÉ GERMANOPHONE – RAPPORT PRÉSENTÉ AU NOM DE LA COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PAR MME GONZALEZ MOYANO ET M. DRÈZE (DOC. 194 (2014-2015) N° 1)

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle l'examen de la visite à Eupen sur la formation en alternance en Communauté germanophone – Rapport présenté au nom de la Commission de l'emploi et de la formation par Mme Gonzalez Moyano et M. Drèze (Doc. 194 (2014-2015) N° 1).

Nous avons convenu d'avoir un échange approfondi sur cette visite et sur ce rapport, de manière à pouvoir présenter le point de notre prochaine mission, qui est fixée aux 14, 15 et 16 février, sur lesquels je vous

donnerai un certain nombre d'informations, étant donné que certains les ont déjà reçues grâce à M. le Secrétaire.

La parole est à Mme Gonzalez Moyano.

Mme Gonzalez Moyano, Rapporteuse. - Je suppose que vous avez eu l'occasion de lire la trentaine de pages du rapport. M. Drèze a-t-il une remarque supplémentaire à émettre ? Je ne sais pas si l'on doit faire des observations ou si c'est un échange de vues entre les différents commissaires. Généralement on s'en réfère au rapport écrit.

Mme la Présidente. - La parole est à M. Drèze.

M. Drèze, Rapporteur. - Je propose que l'on s'en réfère au rapport écrit, mais on est à la disposition des commissaires s'il y a des questions concernant le rapport proprement dit. Sinon, le plus important, c'est l'échange entre nous, me semble-t-il.

Échange de vues

Mme la Présidente. - Nous nous en référons alors au rapport écrit.

Peut-être avez-vous des questions à poser sur l'utilité de cette mission, pour ceux qui y ont participé. Pour ceux qui n'y ont pas participé, peut-être veulent-ils être informés de ce que nous avons vu, de ce qui nous paraît important sur la problématique de la formation en alternance.

La parole est à Mme Baltus-Möres.

Mme Baltus-Möres (MR). - Si vous vous demandez l'utilité de cette mission, j'avais l'impression que c'était très intéressant de voir comment le système de formation en alternance est organisé en Communauté germanophone.

Pour l'échange des points de vue entre les parlementaires, on avait finalement un temps un peu court. À la fin de notre rencontre, des personnes voulaient encore participer au débat, mais c'était trop court.

C'est pour cela que je pense qu'une autre rencontre pourrait être intéressante pour continuer notre échange entre parlementaires. C'est cela qui est intéressant.

Mme la Présidente. - La parole est à M. Henquet.

M. Henquet (MR). - J'ai trouvé l'expérience et la visite extrêmement enrichissantes et très variées. D'ailleurs, un grand merci à Mme et M. les rapporteurs. C'est vrai que, de prendre note au vol comme il a dû le faire, ce n'est pas évident.

Il y a peut-être un petit bémol à signaler si l'on refait d'autres visites analogues. J'ai déjà connu cela dans ma

vie antérieure quand on va voir des ateliers, par exemple l'atelier boucherie était vide, on a vu des crochets pendus au plafond. On aurait pu voir cela d'ici, à la télévision. Si l'on pouvait faire attention au fait de rencontrer des étudiants occupés à travailler ou à étudier et avoir un échange avec eux... Sur place, deux personnes nous présentaient des petits gâteaux, mais il aurait été intéressant, outre les gâteaux, de discuter avec eux un peu plus longuement sur leur parcours personnel.

On a aussi visité l'atelier garage. Le professeur est convaincant, mais ce qui nous intéresse, c'est voir en quoi les étudiants, les participants sont convaincus.

C'est le petit bémol que j'avais à émettre, sinon merci pour l'organisation.

Mme la Présidente. - La parole est à M. Drèze.

M. Drèze (cdH). - Nous avons quand même pu parler à des étudiants, à qui nous avons pu poser des questions. Pas seulement les petits gâteaux. L'opportunité a donc été offerte d'échanger avec les étudiants.

Maintenant, on prend l'opportunité ou on ne la prend pas, mais la remarque peut être utile pour la prochaine étape qu'est le voyage en Suisse. Peut-être que, au niveau de l'organisation, on peut vous laisser l'occasion, ainsi qu'à tous les commissaires, de parler avec les uns et les autres. Mais je ne pense pas que l'on ait été brimé en quoi que ce soit à Eupen.

(Mme Gonzalez Moyano, Vice-présidente, prend place au fauteuil présidentiel)

Mme la Présidente. - La parole est à Mme Zrihen.

Mme Zrihen (PS). - J'ai une réaction beaucoup plus générale sur l'ensemble du dispositif. D'abord, la première réaction est de se dire que, sur un territoire aussi petit que la Belgique, nous puissions avoir deux conceptions aussi différentes de ce type d'enseignement est quand même extrêmement interpellant.

La deuxième chose, avoir mis autant de temps pour s'en rendre compte est aussi interpellant. Alors qu'en Wallonie, nous avons été véritablement leaders dans tout le travail technique et professionnel, et la main-d'œuvre que nous avons eue a été reconnue, a eu une très grande notoriété sur le plan international. Je peux simplement parler de mes ateliers de chemin de fer dans la région du Centre, dont on retrouve encore certains exemplaires en Chine. Nous avons été, il faut le reconnaître, une des troisièmes puissances économiques mondiales pendant très longtemps. C'est très interpellant de voir comment un développement de filière peut se faire avec des résultats comme celui-là.

Ensuite, ce qui est extrêmement intéressant dans ce que l'on a vu, c'est de voir des élèves qui sortent du général, à qui on fait la proposition de la formation en

alternance. Je pense à cette jeune fille, qui faisait justement les gâteaux, qui disait : « Je sors de section générale et j'ai décidé de me réorienter vers de la formation technique ou professionnelle ».

Pour ceux qui sont dans le secteur de l'enseignement ou de la formation, vous constatez bien que l'on se voit mal en train de proposer à des élèves de rhéto ce type de dispositif. Je me dis : après tout, pourquoi pas ? Il arrive parfois, dans la vie, que des gens vous disent qu'ils ont fait toute une carrière puis que, soudainement, ils se disent que ce n'est pas cela qu'ils veulent faire.

Quand on voit des gens qui sortent aussi bien de Solvay ou de hautes études universitaires qui disent : « Ce n'est pas cela mon truc, mon truc est de devenir pâtissier ou menuisier ou de travailler plutôt l'artisanat », au niveau de l'éducation, il faudra peut-être interpellier notre autre ministre et lui demander s'il n'y aurait pas une autre proposition qu'il faudrait faire de manière beaucoup plus opérationnelle. L'intérêt est extrêmement important.

L'autre chose qui a été interpellante, c'est de voir l'engagement extrêmement fort du monde de l'entrepreneuriat, des patrons. J'ai posé la question au boulanger : j'imagine que vous avez autre chose à faire de votre temps, il dit : « C'est un vrai bonheur d'être ici parce qu'il y a le volet de la transmission ». Travailler de manière volontaire pour des personnes qui, habituellement, dès qu'on leur demande un papier, disent : « Pas de paperasse, on n'a pas le temps, on a trop à faire », ils viennent et ils s'engagent.

Par rapport au monde de l'entreprise, il y a tout un travail qui est fait et qu'il faudra que l'on renforce. Je sais que le Pacte de l'emploi part dans cette perspective, puisque l'on va les associer, mais nous-mêmes, chacun dans nos différentes instances, on doit relancer cette initiative, aussi bien vers le monde de l'enseignement que vers les patrons, en disant : « On a vu des patrons qui croient vraiment à ce dispositif, d'abord parce que certains y sont passés – je pensais aux jeunes avec lesquels on a mangé – ou d'autres, parce qu'il y a cette idée de la transmission ».

Je dirais que, en Wallonie, on a des joyaux d'expertise artisanale ou de travail, que ce soit en céramique, dans le verre ou dans la sidérurgie, qui vont se perdre si jamais ce genre de transfert ne se fait pas. Ce serait vraiment désolant. C'est surtout cela qui m'a le plus impressionnée. On peut bien sûr être « clashé » par l'accueil que l'on a eu dans le magnifique bâtiment, mais soit, on peut aussi avoir de très beaux bâtiments. Ce n'est pas trop l'installation qui fait, c'était surtout l'énergie qui se dégageait aussi bien des jeunes que des patrons, que de toute l'équipe qui était là, qui était très prospective. De voir que dans ce type de formation, l'on était aussi sur les énergies vertes. Il y avait beaucoup de travail sur le photovoltaïque, sur les économies d'eau, on

avait le sentiment qu'il y avait vraiment beaucoup d'énergie qui se mettait en place.

Je crois qu'à part le fait d'être commissaire, de faire tout notre boulot sur le terrain, indépendamment du rapport il faut que ce que l'on a vu puisse être répercuté en disant : est-ce possible en Wallonie ? C'est cela la question. Oui, on fait des tas de dispositifs au niveau de la ministre, oui on fait des tas d'initiatives un peu partout, mais cette dynamique, je crois qu'elle doit être portée aussi par nous, par rapport à cela.

Il y a véritablement, là, une alliance entre le monde de l'école, le monde de l'entreprise, le secteur technique et professionnel, et aussi, bien entendu, de manière incontestable, l'initiative politique qui était présente.

(Mme Zrihen, Présidente, reprend place au fauteuil présidentiel)

Mme la Présidente. - La parole est à Mme De Bue.

Mme De Bue (MR). - Je voudrais embrayer sur votre réflexion. Je n'ai malheureusement pas eu la possibilité de participer à la visite d'Eupen, avec deux autres collègues de cette commission, nous avons eu l'occasion d'effectuer un voyage en Suisse dans le Jura Suisse pour la Fédération Wallonie-Bruxelles, avec Mme Vandorpe et M. Prévot. Nous avons vu tout le système de formation en alternance. Quand vous parlez de mentalité, ou de fierté, là, dans ce canton suisse, il y a une véritable fierté tant pour les jeunes que pour les enseignants, que pour les entreprises à travailler de cette façon, à travailler dans la formation en alternance.

En effet, dans la mentalité suisse, il est mieux vu d'effectuer des humanités techniques plutôt que des humanités générales. En fait, quand vous faites du général, c'est que vous êtes quelque part en filière de secondaire, on va dire.

Je ne dis pas que c'est ce que l'on doit reproduire chez nous, mais il y a effectivement un bouleversement des mentalités et, ce qui est surtout interpellant, c'est que certains l'ont réussi, notamment dans la Communauté germanophone et, qu'en Wallonie, bien qu'étant des pionniers en matière industrielle et en matière de formation technique, on a pris pas mal de retard. Cela conforte bien le sentiment qu'il y a urgence et que l'on doit véritablement maintenant réussir cette alliance et ce pacte entre l'emploi et l'enseignement.

Cela conforte un peu les conclusions que l'on avait déjà eues lors du voyage en Suisse pour la Fédération. C'est une matière qui est entre les deux compétences. C'est vraiment une alliance entre nos deux assemblées, au cœur des deux assemblées.

Mme la Présidente. - La parole est à M. Drèze.

M. Drèze (cdH). - Je pense l'avoir déjà évoqué ici, depuis de très nombreuses années, j'ai la conviction

qu'une bonne partie de nos jeunes sont faits pour apprendre à partir des mains et puis, cela remonte à la tête et, pour d'autres, c'est l'inverse.

Pour ceux qui apprennent à partir de leur esprit, l'enseignement, ma foi, n'est pas si mal fait, mais pour les autres c'est pénible. Cela a été mon cas et le cas, d'autres, autour de la table. J'ai eu beaucoup de mal à vivre mes années d'enseignement fondamental et secondaire.

Si je n'avais pas été épaulé par mes parents, je crois que je serais resté sans diplôme, en tout cas, en termes de métier.

J'ai redécouvert la joie de vivre dans l'enseignement, dans mes études supérieures, ayant choisi un institut d'ingénieur industriel où il y avait de la pratique.

Depuis lors, je suis un mordu de l'alternance. Je le vis depuis 30 ans dans mes entreprises de formation par le travail, avec un regret depuis 30 ans, que les adultes qui viennent chez nous, n'y viendraient pas s'ils avaient pu vivre l'alternance école-entreprise dès 14, 15, 16 ans, en tout cas, dans la filière d'enseignement obligatoire.

Vous disiez tantôt, Madame la Présidente, est-ce possible de le faire en Wallonie ? Le paradoxe étant que ce que nous avons vu est en Wallonie. Donc je suis convaincu que c'est une nécessité impérieuse. Je me réjouis du discours introductif de Mme la ministre à Eupen et du fait de ces voyages successifs. On ne se déplace pas dans le chef du gouvernement s'il n'y a pas une attention attirée et un objectif opérationnel, par après. Dans le discours de Mme la Ministre, il est bien indiqué que la volonté du Gouvernement et, plus particulièrement, la sienne, est de faire de l'alternance une filière d'excellence. Rien que ces mots-là sont une rupture à 180 degrés avec, malheureusement, la réalité que nous vivons où l'alternance est une filière ultime de relégation.

En effet, quand on a raté en humanités, on va en technique ou en professionnel, puis, dans les CEFA et puis, dans les EFT, après 18 ans, sachant qu'en Wallonie, contrairement à ce qui se passe dans les cantons germanophones ou en Allemagne ou en Suisse, de l'ordre de 15 % de nos jeunes, et à Bruxelles près de 20 %, arrivent à l'âge de 18 ans sans avoir appris un quelconque métier à l'école.

Dans la majorité des cas, ce n'est pas de leur chef, mais du chef d'une pédagogie qui ne leur convenait pas. Plus tôt on pourra inverser la tendance et plus je m'en réjouirai. D'abord pour les jeunes concernés, il y a eu trop de générations sacrifiées depuis trop de décennies, les constats sont connus depuis malheureusement fort longtemps. Ensuite, pour la vitalité économique, avec certains paradoxes, nous avons sans doute tous vu, la semaine passée, en début de semaine, cette séquence

assez longue d'ailleurs au JT de la RTBF qui montrait le CTA – le centre des technologies avancées – de Saint-Laurent à Liège qui est un investissement financier important des pouvoirs publics.

Contrairement à la plupart des écoles techniques et professionnelles qui disposent de matériels très vétustes, contrairement au centre de compétences et depuis quelques années au CTA, à celui de Saint-Laurent, il y a du matériel de pointe. Toutefois, ce que les professeurs répercutent aux journalistes, c'est que faute de candidats étudiants, ils devront sans doute fermer, puisqu'ils étaient sept ou huit cette année-ci et qu'ils craignent que le nombre minimal ne soit pas atteint l'année prochaine. Ce qui est un paradoxe complet et extrêmement interpellant et choquant.

Quand je dis choquant, c'est par rapport à nous-mêmes. En effet, c'est finalement la responsabilité du monde politique et de tous ses partenaires, et les partenaires sociaux en particulier, de renverser la tendance.

Même quand on fait des efforts comme dans ce centre de technologie avancée, ils ne sont pas suffisants parce qu'il faut en plus un renversement de mentalité dans les familles au niveau de l'image de marque de ces métiers en question.

Dans la même séquence, si ma mémoire est bonne, on interviewait un patron d'entreprise qui disait manquer de travailleurs qualifiés. Il allait frapper à la porte au mois de juin de cette classe d'enseignement pour vite engager ceux qui étaient là en disant que s'il y en avait plus, il en prendrait plus !

Nous avons vécu à Eupen, quelque chose de beaucoup plus harmonieux, avec des impacts sur le chômage et sur la vitalité économique qui sont extrêmement clairs.

Je ne peux qu'encourager le Gouvernement à aller de l'avant. C'est peut-être tôt, mais immanquablement on y reviendra après le voyage en Suisse, et l'on interrogera Mme la Ministre sur ses intentions de manière plus pragmatique.

Certains pas ont été faits, notamment avec l'OFA, on en a parlé, avec le statut harmonisé, on en a parlé, mais ce ne sont qu'une partie des pièces du puzzle. Je ne doute pas que Mme la Ministre a une vue d'ensemble et qu'elle a un projet plus global. J'attends avec impatience le moment où elle pourra le partager avec nous.

Mme la Présidente. - La parole est à Mme Vandorpe.

Mme Vandorpe (cdH). - Madame la Présidente, j'écoute avec beaucoup d'attention les propos de M. Drèze et je ne peux que les trouver paradoxaux par rapport à ce que nous entendons à la Communauté

française où le Ministre de l'Éducation veut allonger le tronc commun.

Ce qui risque d'avoir un effet tout à fait contraire à celui que vous souhaitez et que je partage par ailleurs.

Mme la Présidente. - La parole est à M. Drèze.

M. Drèze (cdH). - C'est un vieux débat. J'ai toujours été à titre personnel opposé au prolongement du tronc commun sauf si, dans le tronc commun, il y a une diversité de matières et, notamment, des matières techniques et des ateliers pratiques, ce qui est l'intention.

Le tout est d'y aller jusqu'au bout et de le faire de manière concrète. Si c'est un tronc commun de cours généraux, alors effectivement on peut se poser beaucoup de questions.

Je ne pense pas que c'est l'intention de Mme la Ministre de la matière.

Mme la Présidente. - La parole est à Mme Ryckmans.

Mme Ryckmans (Ecolo). - J'aurais tout d'abord une série de questions, puisque je n'ai pas eu l'occasion de participer. J'avais des questions de forme pour comprendre certains paragraphes dans le rapport, si je peux me permettre. Et puis j'aurai des réactions.

En page quatre, on évoque ceci : « En termes de prérequis, 26 % des jeunes, possèdent le certificat de fin d'humanités ». J'aurais voulu savoir ce qu'il en est des autres, cela veut-il dire qu'ils n'ont aucun diplôme ? A-t-on une idée ?

Avez-vous posé, à l'occasion des visites, des questions sur la répartition garçons/filles ?

Ce sont des questions que je pose, elles resteront peut-être en suspens.

Alors, une phrase que je n'ai pas comprise, à la page 6, Madame la Présidente, vous relevez que les jeunes qui obtiennent leur CESS ne choisissent, pour ainsi dire jamais, la filière de l'alternance alors que les métiers auxquelles elle forme ne sont pas des métiers de second ordre. Quel est le fond de votre pensée ?

Mme la Présidente. - Je relevais que généralement les jeunes qui obtiennent les humanités ne vont jamais en alternance, en Wallonie. J'en connais très peu qui, après avoir réussi une sixième générale, disent qu'ils passeraient dans le secteur technique ou professionnel. J'en connais très peu parce que généralement la famille est derrière, la pression est autour d'eux, les enseignants leur font croire que les sections techniques et professionnelles forment à des métiers de second ordre, c'est cela que cela veut dire.

Mme Ryckmans (Ecolo). - Une fois qu'ils ont leur CESS, ils ne peuvent plus rentrer dans le secteur professionnel ?

Mme la Présidente. - Ah si !

Mme Ryckmans (Ecolo). - À quel niveau ? Technique ? Mais pas professionnel.

Mme la Présidente. - Si l'on fait une 6e G, donc après une 6e E, le problème c'est ce que l'on peut rentrer en 7e technique, mais pas professionnelle.

Mme Ryckmans (Ecolo). - Mais c'est peut-être quelque chose à réfléchir.

Mme la Présidente. - À approfondir, oui.

Mme Ryckmans (Ecolo). - Il faut peut-être reformuler la phrase pour que ce soit clair. La réflexion à avoir aussi, ce sont ces allers-retours. Je rentrerai peut-être maintenant dans le débat. On a l'importance de rouvrir les métiers techniques et professionnels à des jeunes qui auraient fait un parcours en général et, aussi éventuellement, à des adultes, mais là on sort de la formation des jeunes. Comment une adulte, des personnes qui veulent refaire un diplôme de puériculture, alors qu'elles ont passé un certain âge, elles rentrent et retournent à l'école dans le professionnel avec des élèves de 15 ans et, pratiquement, cela leur est même interdit dans un certain nombre de cas. Voilà un problème dans la formation en cours de vie qui empêche des personnes de développer leur talent en fonction des compétences dont elles prennent conscience parfois au milieu de leur chemin de vie.

Mme la Présidente. - Effectivement, il y a des pistes à aller chercher. Par exemple, quelqu'un qui a fait tout un travail universitaire et qui veut devenir indépendant devrait repartir vers une 7e P ou devrait repasser par l'IFAPME ou repasser par l'Union des classes moyennes, cela ce sont des possibilités.

La parole est à Mme Vanderpe.

Mme Vanderpe (cdH). - Oui, peut-être, pour prendre l'exemple concret justement des puéricultrices, il existe au FOREm, une formation d'auxiliaire en puériculture. Le problème est que, quand elles sont en crèche, l'ONE impose un quota de puéricultrices par rapport aux aides, aux assistantes en puériculture et cela pose problème parce que finalement leur diplôme n'a pas la même valeur qu'un diplôme de puéricultrice. C'est vrai que c'est problématique.

Mme la Présidente. - La parole est à M. Denis.

M. Denis (PS). - Oui vous posiez la question tout à l'heure de savoir si une personne qui avait un CESS pouvait reprendre des études professionnelles. M. Henquet me démentira si je me trompe, mais ces personnes peuvent le faire en ce sens qu'elles sont

dispensées des cours généraux puisqu'elles ont déjà leur CESS, mais elles peuvent avoir une qualification pratique professionnelle obtenue par exemple en faisant une 7e complémentaire.

Mme la Présidente. - Mais en 4e alors ? Ils repartent en 4e ?

M. Denis (PS). - Non, ils repartent en 7e ou en 5e. Oui.

Mme la Présidente. - Au dernier degré ?

M. Denis (PS). - Nous, en hôtellerie, par exemple, nous avons régulièrement eu des étudiants qui faisaient cela, et qui étaient dispensés des cours généraux.

Mme la Présidente. - La parole est à M. Drèze.

M. Drèze (cdH). - Il nous a été indiqué à Eupen que l'on pouvait suivre les formations en alternance jusqu'à 29 ans et la personne de l'IFAPME qui participait à la délégation, M. Bounameaux, personne expérimentée en la matière, nous a indiqué qu'en Région wallonne il n'y avait pas de limite d'âge. J'imagine que l'on peut rebondir d'une manière ou d'une autre quand on a un objectif professionnel bien précis quelque soit l'âge ?

Mme la Présidente. - Avec tout cela, vous vous rendez compte que l'on est en train d'échanger les informations alors que nous sommes sur le terrain, c'est peut-être une information qu'il faudrait un peu plus diffuser. Madame la Ministre, vous vouliez intervenir sur un volet technique ?

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Juste pour répondre à votre question, Madame la Députée, à propos de l'équilibre filles/garçons. Nous avons reçu dans le PowerPoint, peut-être faudrait-il le joindre au rapport justement, je pense que c'est intéressant, évidemment il y a quelques mots en allemand dans les tableaux, dans les statistiques et, en plus, très difficiles à lire parce qu'ils sont réduits à quelques millimètres, donc j'ai du mal à vous lire exactement, mais dans le graphique les colonnes bleues représentent les garçons et les rouges les filles. On voit quand même clairement qu'il y a une fréquentation beaucoup plus forte de l'alternance par les garçons, mais c'est un petit peu ce que l'on sait chez nous aussi avec tous les métiers de la construction, qui sont traditionnellement plus fréquentés par les hommes que par les femmes.

Mme la Présidente. - La parole est à Mme Ryckmans.

Mme Ryckmans (Ecolo). - J'avais encore quatre questions.

Une question page 7, §1. On signale que certains apprentis suivent une formation en tant qu'élève libre, cela est une question sur le financement des élèves, mais

surtout, on met en exergue le rapport entre le coût de départ pour une entreprise qui engage un stagiaire et le bénéficiaire sur le long terme. Avez-vous une idée du coût d'un stagiaire en entreprise, à part les coûts indirects d'avoir quelqu'un « pas encore productif ou pas directement opérationnel » ?

Cela a-t-il été évoqué ? Y aurait-il des coûts spécifiques d'encadrement ?

On sait qu'en Wallonie et, peut-être en Région wallonne, cela, je ne l'ai pas trouvé dans le rapport, les maîtres de stage reçoivent une indemnité, rappelez-vous le débat que l'on a eu au moment de la discussion sur l'OFFA, puisqu'il y avait des encours de paiement et une limitation pour les entrepreneurs à prendre un apprenti ou à prendre quelqu'un en formation avec eux. Ce n'était pas grand-chose, c'était 720 euros par trimestre, je crois, avec toute la difficulté parfois de se faire rembourser cette somme.

Avez-vous abordé ces questions lors des échanges ?

Mme la Présidente. - La parole est à Mme De Bue.

Mme De Bue (MR). - Je pense cela a été abordé, je ne sais plus si c'était avec le professeur de menuiserie ou avec le professeur de mécanique, mais qui a évoqué un coût pour l'entreprise de l'ordre de 3 000 ou 4 000 euros tout en disant que la formation amenait le jeune à être immédiatement efficace dans l'entreprise et que donc ces 4 000 euros devaient être davantage considérés comme un investissement que comme un coût.

Mme Ryckmans (Ecolo). - À la page 9, une réponse de Mme la Ministre, sur la manière dont l'IFAPME organise les formations continues à l'attention des formateurs. C'était en écho à ce qu'une personne avait présenté sur l'obligation, du fait que les formateurs reçoivent un module de 32 heures en pédagogie, qu'ils accèdent au CAP et qu'il leur est difficile, parfois, de parvenir à certain niveau pédagogique. Néanmoins l'enthousiasme constitue un gage de qualité et vous répondez, Madame la Ministre, qu'il y avait aussi des formations continues et donc, j'aurais voulu savoir s'il y a une obligation de ces formations et combien d'heures sont suivies par les différents formateurs. Vous avez donné l'exemple du secteur de la construction, colonne de droite, tout en haut, premier paragraphe de la page 9, « cette dynamique est amplifiée grâce aux moyens européens ». Est-ce obligatoire ? Combien d'heures les formateurs doivent-ils suivre dans les différents secteurs ? J'imagine que ce n'est pas peut-être pas le même nombre d'heures pour les différents secteurs. Il n'y a peut-être pas de réponse à apporter tout de suite, mais cela peut être versé au débat ou dans nos prochains échanges et que l'on organise l'information à cet égard.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Je peux vous répondre succinctement. Oui, c'est obligatoire, le nombre d'heures exact, je ne saurais

pas vous le dire avec précision, mais ce sont des modules de quelques heures. On peut repréciser ultérieurement, bien sûr.

Mme la Présidente. - La parole est à M. Drèze.

M. Drèze (cdH). - Pour la question précédente de Mme Ryckmans concernant les coûts, le souvenir que j'ai, mais qui est approximatif, c'est que l'indemnité versée aux apprentis en Communauté germanophone varie entre 300 et 500 euros selon l'année d'apprentissage. D'après ma propre documentation en Région wallonne, au niveau de l'apprentissage des classes moyennes, l'indemnité minimale en première année est de 242 euros, de 322 euros en année deux, de 419 euros en année trois et si l'indemnité mensuelle dépasse 520 euros, il y a perte des allocations familiales.

Mme la Présidente. - La parole est à Mme Ryckmans.

Mme Ryckmans (Ecolo). - Encore une question par rapport à l'IFAPME, Madame la Ministre, vous avez évoqué la difficulté, page 10, de recruter des formateurs professionnels, ce qui n'est possible que grâce à des collaborations entre les secteurs professionnels et les fédérations.

Là, vous expliquez le fait que le barème de 26 euros l'heure constitue un frein à l'embauche pour les formateurs. Comment est-ce organisé ? Vous notez qu'au niveau du FOREm, certains formateurs ont été recrutés par l'OIP et d'autres interviennent pour partie en sous-traitance et dans certains secteurs, le FOREm dispose de réserves suffisantes.

Est-ce des réserves de formateurs ou des réserves de moyens financiers ? Ce sont des fonds sectoriels puisque vous parlez de certains secteurs, constitués par différents secteurs comme la construction, et cetera ? Comment cela fonctionne-t-il ?

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Il y a une réserve constituée de formateurs auxquels le FOREm, bien sûr, fait appel. Comme dit dans le compte rendu, dans certains secteurs, il y a suffisamment de formateurs, dans d'autres, c'est plus compliqué, mais cela fait partie des difficultés que l'on rencontre sur le marché du travail.

Mme la Présidente. - La parole est à M. Drèze.

M. Drèze (cdH). - En Communauté germanophone, on avait bien souligné et c'est clair dans le texte que les formateurs le sont à titre « accessoire » et qu'ils ont un métier réel à titre principal et que c'était une clé pour que leur formation soit en lien avec la vie réelle. Le problème du barème est un problème sur lequel, Mme la Ministre pourrait peut-être réfléchir et avancer.

Je ne connais personnellement pas la situation précise en Région wallonne, mais je peux vous dire

qu'en Communauté française, puisque je donne, moi-même, cours à des ingénieurs industriels, j'ai été engagé il y a cinq ans avec ancienneté zéro et ce n'est certainement pas l'attrait de la rémunération qui fait que l'on fait ces prestations à titre complémentaire. C'est une vocation au sens large du terme, mais la Communauté française actuellement ne permet pas de valoriser l'expérience acquise dans le privé, ce qui est un frein à l'embauche de formateurs. Il y a, là, peut-être, matière à réflexion.

Je sais que la Communauté française y travaille de son côté, mais que c'est toujours très lent et que la problématique budgétaire, à un moment donné, s'impose à vous. Si l'on veut, dans l'alternance en Région wallonne, attirer des formateurs de qualité, il faut rencontrer le problème pécuniaire.

Mme la Présidente. - La parole est à M. Henquet.

M. Henquet (MR). - Quelques réflexions tous azimuts par rapport à ce que j'ai entendu. Concernant le tronc commun, j'inviterais M. Drèze à pousser sa ministre à ne pas allonger le tronc commun, car c'est vrai que l'intelligence, elle est plurielle, on l'a déjà dit 10 fois. C'est vrai que la restriction que j'entends dans la DPC, c'est de se dire que le tronc commun sera polytechnique. Il faut savoir qu'avec les finances actuelles de la Communauté française, c'est impossible. Vous ne pourrez jamais équiper les écoles en ateliers et en professeurs, pour pouvoir y arriver.

De deux maux, il faut choisir le moindre. Je peux vous garantir qu'au premier bulletin en première secondaire, certains enfants font 30 % en français, en mathématique, en langue, et cetera et que ces enfants décrochent très vite. Comme je l'ai déjà dit, plusieurs fois, non seulement, on augmente l'échec scolaire, mais on augmente aussi l'exclusion scolaire, parce que lorsque l'on s'ennuie en classe, on fait le crabe. Quand on fait le crabe, on se fait sanctionner. Les enfants, aujourd'hui, doivent déjà rester en première commune, puis en première S, puis en deuxième C. Aujourd'hui, on va en ajouter une troisième. Vous pouvez être certains que les enfants vont quitter les écoles, on va les trouver dans les rues et on ne les récupérera plus. Allonger le tronc commun, je pense que ce n'est pas une bonne idée. Enfin, c'est paradoxal de dire que l'on veut valoriser l'enseignement qualifiant et puis en interdire l'accès.

Attention, Madame Ryckmans, quand vous parlez de l'enseignement technique, il peut être vu sous deux créneaux. Dans le temps, on avait l'enseignement général, technique et professionnel. Aujourd'hui, on a l'enseignement de transition et de qualification et chacun de ces deux piliers a trois subdivisions dans lesquelles l'enseignement technique se retrouve. Même les parents ne s'y retrouvent plus. Quand on parle de transition technique ou de qualification technique, c'est différent notamment au niveau des heures de cours généraux.

Ce qu'il faudrait peut-être aussi pour revenir sur ce que vous disiez, on voit très peu d'élèves qui finissent leur CESS et qui, après, refont un dernier degré dans l'enseignement professionnel. C'est vrai et vous l'avez vu en Allemagne, ce qu'il faudrait, c'est d'avoir un peu plus de masters en alternance, qui n'existent pas encore suffisamment et cela permettrait aux étudiants qui ont un bagage général intéressant de se lancer dans des études un peu plus pratiques, si cela correspond mieux à ce qu'ils sont.

Quand j'ai lancé, ici, sur Namur, la visite des écoles qualifiantes pour tous les élèves de deuxième secondaire – j'avais 280 élèves de l'enseignement général en deuxième – et qu'ils aient 40 % ou 90 %, on allait visiter les écoles d'enseignement qualifiant. On invitait les parents, le soir, des écoles d'enseignement qualifiant qui venaient dans les écoles d'enseignement général et nous présentions l'ensemble des possibilités qui existaient sur le Namurois au niveau du qualifiant. On introduisait – peut-être l'avez-vous vu, Madame la Ministre – la séance en passant un petit film de deux minutes qui a été conçu par les Allemands et où l'on montre, en fait, la société telle qu'elle est aujourd'hui et puis, comme s'il y avait un tremblement de terre, on voit que tout se défait.

Imaginons que tout vienne à tomber, les téléphones ne vont plus, nos voitures n'avancent plus, on se rend compte que l'on est tous perdus, la société est perdue. Qui saurait encore cuisiner chez lui s'il n'avait pas l'électricité ou le gaz ? Qui sait encore allumer un feu avec un bout de bois ? Donc, on multiplie cela dans les différents secteurs et en deux minutes, ils vous montrent la pertinence et l'intérêt de l'enseignement qualifiant. Je vais essayer de le retrouver. Ce serait intéressant et cela ne prendra que deux minutes de notre temps, car c'est très éloquent et très porteur.

Mme la Présidente. - La parole est à Mme Vandorpe.

Mme Vandorpe (cdH). - Juste une réaction par rapport à ce que je viens d'entendre de la part de mon collègue par rapport au tronc commun et cette volonté du tronc commun. C'est clair que chaque école ne peut pas avoir le matériel et, l'objectif de la ministre est bien qu'il y ait des échanges et des contacts directs avec les écoles techniques existantes pour que certaines heures de cours et des échanges soient faits, ce qui permettrait aux jeunes, comme vous parliez de visites dans ces écoles, d'aller, et d'être réellement confrontés au matériel et aux bâtiments et ainsi de suite, pour éventuellement susciter des vocations. Voilà une des pistes au niveau du tronc commun évoqué par Mme la Ministre.

Mme la Présidente. - La parole est à Mme Ryckmans.

Mme Ryckmans (Ecolo). - Par rapport au socle commun, il y a une réflexion et ce sont mes remarques

de fond, une réflexion qui s'est fait jour dans la visite, c'était les propositions d'avoir un socle commun depuis la maternelle, si je lis bien.

C'était assez frappant de voir cette approche très en amont. En même temps, nous sommes tout à fait positifs sur un socle commun dans l'enseignement au début du secondaire avec valorisation des différentes compétences techniques, artistiques, sportives, culturelles pour offrir vraiment aux jeunes, une panoplie avant de devoir se définir et choisir. Se pose tout de même la question du passage au technique et aux apprentissages concrets de certains métiers, au-delà de la sensibilisation de l'information. C'est le recours peut-être excessif aux techniques et, en même temps, l'importance d'avoir accès aux technologies et à ces centres de compétences professionnelles. Je pense que cela nous invite aussi à une réflexion interréseau et à ouvrir, peut-être, ce débat en profitant peut-être de cette réflexion sur la formation décrochée en matière de contenu et de matière au niveau des ressources dont nous disposons.

Les écoles techniques qui pourraient avoir accès aux centres de compétences CTA dont a parlé et qui sont superbement équipés, sont invitées et amenées à prendre les jeunes, à les mettre dans les bus et à aller dans ces endroits-là. Quelle difficulté cela peut parfois représenter ! C'est inimaginable pour une école qui est déjà en butte à des problèmes d'organisation et des problèmes financiers, de devoir affréter des bus de manière régulière pour aller à X kilomètres, travailler dans un centre de compétences, superbement équipé avec le matériel dernier cri, alors qu'il n'a pas la possibilité de pérenniser ces visites. Cela donne donc envie, cela montre ce qui existe, mais cela ne donne pas réellement la possibilité à des jeunes qui ne sont pas dans le centre, d'y participer. Il faut peut-être aussi revoir la manière de faire et avoir, peut-être, des écoles roulantes ou des métiers qui eux, se déplacent des salles et des espaces mobiles qui vont vers les écoles – comme on envisage de le faire avec les abattoirs – que l'on ait des écoles mobiles, des ateliers mobiles.

Mme la Présidente. - Comme des bibliobus.

Mme Ryckmans (Ecolo). - On irait à la rencontre du ou des publics plutôt que d'exiger ou d'attendre que ce soient les élèves et les écoles qui doivent encore gérer cela pour s'y joindre.

Mme la Présidente. - La parole est à M. Henquet.

M. Henquet (MR). - Je vais juste terminer en répondant à Mme Vandorpe. Il est vrai que l'idée est séduisante, mais elle est théorique. Dans la pratique, c'est irréalisable. Mon expérience a fonctionné, car c'est un *one shot*. Là, on a donc pu mobiliser les huit écoles dans le Namurois, car on était proche l'un de l'autre. Si l'on devait vraiment avoir un tronc commun polytechnique, il faut arriver à 30 ou 40 % de cours

pratiques. Premièrement, les ateliers sont occupés par des élèves qui sont déjà dans des écoles techniques. Deuxièmement, vous imaginez que si tous les jours, structurellement, toutes les semaines, on devait partir quatre ou cinq heures dans les écoles techniques, forcément, ce serait une perte de temps énorme. Qu'en est-il de la responsabilité des professeurs qui doivent accompagner ? On a plein d'autres problèmes qui sont collatéraux et qui font que c'est pratiquement irréalisable. Qu'en est-il donc des écoles dans le Luxembourg ? Vous n'avez pas d'école technique à moins de 30 kilomètres de chez vous et donc, si en théorie, vous avez raison, moi, je vous dis que dans la pratique, c'est irréalisable.

Mme la Présidente. - Monsieur Henquet, notre métier est de dire que tout est possible. Je me permets de parodier. Il faut sinon, on ne pourrait pas avancer, ni en politique, ni dans l'enseignement. Il faut y croire.

La parole est à Mme la Ministre Tillieux.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Je voulais plus globalement retracer un peu le cheminement qui a présidé à ce choix de nous déplacer, Madame la Présidente. C'est quand même au départ, la volonté que nous avons durant cette législature, de renforcer le taux d'emploi, d'essayer de trouver des compétences qui sont en lien avec le marché du travail, bien entendu, avec les besoins des entreprises et pour cela, il faut renforcer la formation, encore et toujours. On sait que la formation en alternance est la filière qui donne accès à un emploi durable puisque les statistiques ont prouvé qu'après six mois, 86 % des jeunes ont trouvé un emploi de manière durable. C'est le plus important, me semble-t-il, à retenir dans le schéma qui est le nôtre aujourd'hui. S'il y a bien une filière de formation qui donne de beaux résultats, c'est celle-là et si je me souviens bien, à Eupen, les chiffres étaient encore meilleurs puisque l'on était à 94 % qui avaient été portés comme statistiques. Vraiment, il ne reste donc plus grand-chose comme taux de chômage. Si l'on pouvait faire en sorte que la filière de l'alternance devienne véritablement cette filière du choix positif, de l'excellence et de la formation pour donner de la main-d'œuvre à tous ces métiers dont on a tellement besoin. M. Henquet vient d'en faire la démonstration en expliquant avec le film qui est excellent – je l'ai vu et effectivement, ce ne serait pas mal de le partager avec la commission.

Nous avons vraiment, durant cette législature, envie de faire bouger les lignes par rapport à l'alternance et de faire en sorte qu'il y ait une confiance des jeunes, mais aussi de leur famille et de changer un peu l'image.

Vous avez vu que l'on a travaillé sur le plan Marshall. Il est sorti la semaine dernière au niveau du Gouvernement. L'axe 1 concentre encore une série de mesures relatives au capital humain, faire du capital

humain, un véritable atout de notre région et, bien sûr, l'alternance y trouvera largement sa place.

Au moment de la mise en œuvre d'une réforme de l'alternance, on en a beaucoup parlé. Souvenez-vous du Gouvernement quadripartite du mois de février où l'on a évoqué la question de la mise sur pied de l'Office francophone de la formation en alternance, où l'on réfléchit sur le contrat en alternance. Le 13 mai, ici, en Région wallonne, on a annoncé le contrat unique et les autres Gouvernements bruxellois et de la Fédération Wallonie-Bruxelles ont suivi dans les dernières semaines. C'est l'agrément des entreprises partenaires de la formation. C'est important aussi qu'elles soient toutes agréées selon le même modèle. C'est le rôle des partenaires sociaux. On ne l'a pas évoqué lors du compte rendu ici, mais je pense que les partenaires sociaux doivent jouer un rôle important et les secteurs professionnels pour pouvoir déployer ce dispositif, même dans des nouveaux secteurs où l'alternance est très peu présente et enfin, sur la question du financement. On a entendu des systèmes de financement divers, différents. Chez nous, il faut rémunérer pour pouvoir attirer. Chez d'autres, ce sont les stagiaires qui paieraient bien, eux-mêmes, pour pouvoir être acceptés dans des entreprises.

On est dans des conceptions différentes et je pense qu'aller faire ce *benchmarking*, d'aller voir ce qu'il se passe, notamment à Eupen et demain, en Suisse, est intéressant pour pouvoir nous rendre compte des implications, des différentes mesures qui peuvent être prises au plan public. Il faut savoir aussi que l'on est un peu un modèle en termes d'implication des pouvoirs publics dans l'alternance. Ce n'est pas toujours le cas, on l'a d'ailleurs vécu dans d'autres cas et Eupen s'est très largement axée sur la participation du privé et des entreprises elles-mêmes, sur leurs propres implications et motivations à faire fonctionner le système. La journée débat et d'échanges sur l'alternance le 5 mai dernier en Communauté germanophone a pu apporter à chacun d'entre-nous, un éclairage. On va s'en réjouir. Cela va compléter l'éclairage que certains avaient déjà pu obtenir dans le cadre de la délégation royale qui avait rejoint Berlin et Dusseldorf au mois de mars dernier. C'était les 12 et 13 mars dernier. Vous voyez la cohérence et nous allons aborder une prochaine mission ministérielle et parlementaire en Suisse. Nous n'allons plus retourner dans le Jura, mais nous allons aller à Berne, à Genève, à Lausanne avec pour objectif de finaliser cette approche de l'alternance justement en nous donnant l'occasion d'échanger encore et toujours avec les parlementaires. Les lieux décisionnels doivent échanger entre eux, avec les représentants du secrétariat d'État à la formation, sur l'organisation, sur la structuration du système en Suisse, au niveau institutionnel, mais aussi sur les modes de financement et sur les aspects législatifs de l'alternance dans le pays.

Le voyage d'études sera aussi l'occasion de rencontrer des formateurs et cela, c'est important. C'est

une remarque qui avait été faite tout à l'heure de dire d'être plus dans le concret. Ainsi, les formateurs, les méthodologues qui sont chargés de développer des référentiels métiers, des référentiels formation en alternance et de visualiser l'application concrète de ces travaux dans un centre qui, par ailleurs, est unique, en Suisse, un centre de formation à 23 métiers du bâtiment. Nous irons aussi dans un restaurant d'application au sein d'une école d'intégration et de formation professionnelle aux métiers de l'HORECA. Tous les enseignements de ce *benchmarking* nous permettront d'engranger, je l'espère, des idées claires quant aux perspectives et aux stratégies que nous devons enclencher chez nous en Région wallonne, par rapport à la formation en alternance et d'arriver à améliorer l'adéquation entre la formation de nos jeunes et ce qui est attendu dans les entreprises pour pouvoir, in fine, augmenter le taux d'emploi.

Sur l'alternance en soi, la grosse difficulté que l'on rencontre chez nous, c'est le regard, c'est le déficit d'image que l'on rencontre chez nous. Nous devons y travailler.

Une fois que nous aurons mis en œuvre tous ces pas dans la réforme, nous pourrons travailler avec l'OFFA à une médiatisation, une visibilité, renforcer encore l'image de l'alternance. Ensuite, un grand projet qui est celui de la législature, c'est évidemment de travailler sur l'orientation au travers des cités des métiers.

C'est dans les cités des métiers que l'on va trouver la concentration des actions pour partager les opportunités, les possibilités et faire en sorte que les choix positifs puissent être faits, en mettant autour de ces projets, dans les cités des métiers, l'enseignement, la formation et l'emploi avec le fait que les entreprises s'investissent dans ces cités des métiers.

C'est calquer aussi l'organisation des bassins enseignement-emploi-formation. C'est répondre à ce que la Fédération Wallonie-Bruxelles voudrait faire avec son pacte d'excellence au niveau de l'enseignement, avec un lien plus fort entre les entreprises et les écoles. C'est ce que je voudrais faire, personnellement, en Wallonie également, avec le pacte pour l'emploi et la formation, avec un rapprochement fort entre les systèmes de formation qui existent en Wallonie et les systèmes d'enseignement, avec une meilleure adéquation.

Aujourd'hui, sur le terrain, il existe déjà des échanges forts entre les CTA et les centres IFAPME, par exemple, les centres de compétences, et cetera. Ce n'est pas partout de la même qualité et du même niveau. Nous devons renforcer cela, parce que c'est grâce à ces synergies que l'on utilisera tous les moyens qui sont pourtant affectés à ces politiques, mais au bénéfice, vraiment, des stagiaires, des apprenants et des futurs travailleurs.

Je crois qu'il y a un véritable gisement sur lequel nous devons travailler encore. C'est surtout en termes de mentalité que nous devons faire évoluer tous ces acteurs sur le terrain. J'y crois fermement.

Aujourd'hui, de nombreuses actions sont prises sur l'orientation. M. Henquet a cité tout à l'heure l'initiative de l'école namuroise qui rassemble autour des systèmes de formations plus techniques et technologiques, mais je crois qu'il y en a des dizaines et des centaines en Wallonie, des systèmes d'orientation ou des initiatives en termes d'orientation. L'objectif des cités des métiers est de concentrer ces initiatives pour rassembler les acteurs et que ce soit potentiellement accessible à un plus grand nombre de public. Vous l'avez dit vous même : c'est huit écoles, c'est bien, c'est dans une ville, c'est positif, mais que faire avec ceux qui sont plus dans la ruralité, qui n'ont pas d'école technique à proximité ?

Je crois que cela va être un grand grand rôle des cités des métiers, à cet égard. En tout cas, ce sera notre axe de travail pour la législature, en rapprochement avec la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Alors après, nous aurons d'autres initiatives, notamment sur le travail des contenus de formations pour être vraiment en adéquation avec les réalités des entreprises, notamment au niveau technologique. Il sera important de maintenir la qualité de l'équipement dans les centres pour leur permettre de travailler sur du matériel et sur des outils qui sont performants et qui sont ceux qui sont véritablement utilisés dans les entreprises. Autrement, cela n'a pas beaucoup de sens.

Bref, nous devons, ensemble, faire en sorte que l'alternance, comme en Communauté germanophone, comme en Allemagne et comme, je l'imagine, en Suisse, puisque le modèle est fréquemment cité, devienne, chez nous aussi, une méthodologie incontournable et, surtout, culturellement reconnue comme un système positif et comme un apprentissage d'excellence. Je crois que nous avons du pain sur la planche pour continuer à faire percoler ces idées. Nous aurons du travail législatif, mais il y a aussi un grand travail de conviction et, cela, nous pouvons le faire tous autour de nous et je vous remercie d'y participer.

Mme la Présidente. - La parole est à Mme Ryckmans.

Mme Ryckmans (Ecolo). - Il y a tout l'enjeu de la formation en alternance. Il ne faudra pas que l'on oublie tout l'enjeu du renforcement ou de la valorisation de tout ce qui est promotion sociale. C'est vraiment important.

Deuxième chose, vous êtes bien consensuelle, Madame la Ministre, de parler de parallèle entre le pacte d'excellence en Communauté française et ce pacte emploi-formation. Je pense que l'on n'est pas sur les mêmes lignes. Il faudra voir vraiment comment faire un travail commun pour aboutir à quelque chose de positif.

Le troisième élément, peut-être, il est possible que cela existe, mais que l'on puisse, avant de partir – j'avais déjà demandé cet échange, c'est bien – on ait un état des lieux ou un diagnostic un peu plus fin des problèmes qui se posent sur le terrain, ici en Belgique, là où cela ne va pas.

Il est utile d'aller voir ce qui est fait, mais partons aussi avec un bagage sur les dysfonctionnements. Entendons éventuellement – je l'avais déjà évoqué – avec des auditions, ici ou sur le terrain, en déplacement, ici en Région wallonne : que des personnes viennent nous dire les difficultés auxquelles elles sont confrontées dans la réalisation de tous les jours, de manière à ce que l'on puisse avoir une avancée sur des bases, en sachant effectivement là où les bâts blessent afin de progresser de manière commune.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Mme Ryckmans, je pense qu'à cet égard, il serait utile de se pencher – on a un programme ici assez complet d'ici le mois de juillet, il y aura les budgets, les titres-services, il y aura d'autres choses – sur la structuration des bassins enseignement-emploi-formation.

Les présidents, par exemple, pourraient être appelés ici – ou une délégation de présidents – pour expliquer un peu quels sont les travaux. Il y a un état des lieux qui va être fait pour permettre de démarrer les travaux, mais je vous avoue que le lancement effectif des présidences et de l'organisation et des structures va se faire ici, dans les prochains jours. On pourrait peut-être faire cela dans la deuxième moitié de l'année ou le dernier trimestre de l'année. Ce serait l'occasion de les appeler, une fois qu'ils auront l'état des lieux pour pouvoir exposer un peu ce qu'ils ressentent sur le terrain. Vous avez raison.

Mme la Présidente. - Voilà notre agenda qui se remplit jusque décembre. C'est bien.

J'espère que vous avez été satisfaits de l'échange que nous venons d'avoir, de manière à ne pas simplement dire « je m'en réfère à mon rapport » qui est une phrase que je trouve intéressante, mais terrible parce que, voilà, cela me fait penser au classement vertical à chaque fois.

Je trouvais intéressant de le faire, d'autant plus que nous allons partir le dimanche 14 juin 2015.

Les différents groupes ont envoyé leurs représentants pour cette mission. Si mes informations sont correctes, M. Drèze, pour le cdH, M. Henquet et Mme Nicaise – Mme Baltus-Möres ? – pour le groupe MR. Pour le groupe PS, c'est Mme Gonzalez Moyano et M. Lefebvre, ainsi que votre serviteur.

La parole est à Madame Ryckmans.

Mme Ryckmans (Ecolo). - À moins d'une erreur, je n'ai rien reçu comme document explicatif ni comme budget, ni comme...

Mme la Présidente. - Cela ne va pas ! Je vous le ferai parvenir, de toute façon.

Je vous rappelle que, dans ce cas-ci, c'est votre groupe qui prend en charge, de même que les groupes prennent en charge. Il peut y avoir des personnes en plus que ce qui est autorisé par la clé D'Hondt, mais on devrait le savoir assez vite pour pouvoir faire toutes les réservations.

Départ le 14 juin à 17 heures 45. Je dis cela à tous mes collègues pour qu'ils regardent les nouvelles de l'aviation. Comme nous partons tous ensemble, contrairement à ce qui se fait au Qatar avec le grand orchestre national, où là, l'émir partage l'orchestre pour être sûr de ne pas le perdre complètement ; là, si jamais quelque chose devait se passer, il n'y aurait plus de commission Emploi et Formation, sauf les suppléants et les autres groupes. Dans ce cas-là je pense que ce serait assez dramatique !

INTERPELLATIONS ET QUESTIONS ORALES

QUESTION ORALE DE M. DENIS À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LA PROMOTION DES MÉTIERS D'AIDE AUX PERSONNES »

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de M. Denis à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la promotion des métiers d'aide aux personnes ».

La parole est à M. Denis pour poser sa question.

M. Denis (PS). - Madame la Ministre, depuis quelques années, les prix bradés s'insinuent dans tous les interstices de notre société. Dernièrement, la presse relayait le débarquement des gardes-malades low cost, en Belgique. Des sociétés, en effet, proposent le recours aux services de gardes-malades venant des pays de l'Est, principalement. Elles offrent un service d'assistance à domicile 24 heures sur 24 ; ce qui répond à certaines attentes des familles. Toutefois, les conditions de travail et de salaire sont déjà décriées, même si les infractions décelées et supposées se passent dans la discrétion des familles. Une fois de plus, nous sommes confrontés au problème du dumping social.

Un patron d'une entreprise carolo expliquait qu'il loue une chambre dans une maison familiale pour la garde-malade détachée, souvent d'origine roumaine ou bulgare. Il fait la distinction entre les heures prestées et celles dont elle dispose, selon lui, librement pour vaquer à ses activités ou occupations personnelles, tout en restant à demeure, dans sa chambre. Elle bénéficie d'éventuelles heures supplémentaires si elle doit, notamment, assurer une aide durant la nuit.

Les services d'inspection sociale dans la lutte contre le travail illégal sont peu armés pour agir, car il faut une autorisation du juge d'instruction, sollicitée sur la base d'éléments solides pour avoir accès sur les lieux.

Au-delà de la formation de ces personnes, le secteur offre un potentiel de valorisation au niveau de notre jeunesse quant aux perspectives d'emploi qui s'accroîtront encore à l'avenir dans ce domaine. On ne peut rester impassible, aussi, devant l'exploitation humaine dont ces personnes sont l'objet.

Les besoins en matière de services et d'aide aux personnes vont s'accroître durant les prochaines décennies et nous connaissons les limites de nos maisons de repos et de soins.

À l'instar de la Confédération de la construction qui publie régulièrement des annonces mettant en avant la facilité de contacter un spécialiste dans les divers métiers du secteur et qui est, d'ailleurs, clairement engagée contre le dumping social, ne pourrait-on, bien qu'il s'agisse, certes, à la base, d'une initiative privée, tenter de susciter la mise en place d'un tel dispositif pour les métiers de services et d'aide aux personnes en y associant tous les acteurs du secteur ?

Cela permettrait, pour le citoyen, une meilleure visibilité des offres de services disponibles, de leur sérieux et d'une certaine garantie d'engagement respectueux de l'humain. Quelle est votre position, Madame la Ministre, sur le sujet ? C'est une manière de lutter contre une économie parallèle, de créer des synergies positives et de proposer une alternative concrète de développement et de protection d'un secteur qui est amené à grandir dans les prochaines années.

Mme la Présidente. - La parole est à Mme la Ministre Tillieux.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Monsieur le Député, le dumping social est une vraie problématique pour les travailleurs concernés, mais aussi, globalement, pour notre économie, qu'elle soit wallonne ou qu'elle soit au niveau national. Les secteurs les plus touchés sont majoritairement des secteurs où il est possible de faire appel à de la main-d'œuvre qualifiée. On pense tout de suite à la construction, au transport – secteurs énormément touchés – au gardiennage, au nettoyage, mais aussi au service d'aide aux personnes.

La lutte contre le dumping social et la concurrence déloyale entre les travailleurs européens passe par des mesures et des actions qui relèvent, avant tout, du niveau fédéral et des directives européennes.

Que des travailleurs étrangers présentent, dans des conditions non conformes avec nos réglementations, est clairement inacceptable. Ces pratiques heurtent nos consciences, tout comme elles constituent une concurrence inacceptable pour les travailleurs et les

entreprises qui, elles, offrent de meilleures conditions de travail. Ces pratiques sont non seulement préjudiciables à l'emploi de nos travailleurs, mais aussi à l'avenir de nos entreprises, en particulier dans les TPE et même les PME, et elles entraînent l'exploitation des travailleurs étrangers qui, avouons-le, sont eux aussi bien désarmés face aux procédés inacceptables de certaines entreprises. Ces situations relèvent même, dans certains cas, de la traite des êtres humains et doivent donc être punies.

La lutte contre le dumping social dans le cadre des marchés publics repose essentiellement sur l'application d'une directive qui concerne le détachement des travailleurs, qui a été d'ailleurs transposée en droit belge par la loi du 5 mars 2002. Hélas, les lacunes de cette directive sont apparues relativement vite.

Si la directive impose des conditions minimales salariales, le respect des réglementations nationales du travail quant au régime de congés, par exemple, les barèmes minimaux de rémunération, les jours fériés, le bien-être au travail, et cetera, les cotisations sont dues au pays d'origine du travailleur détaché et calculées en fonction du tarif d'accueil sur la base du salaire réellement perçu. Sans remettre en cause la libre circulation des travailleurs, le détachement, avouons-le, mériterait d'être largement plus honnête.

Quelques avancées ont été engrangées, notamment au niveau du Conseil des ministres de mai 2014 sur le détachement des travailleurs, par exemple le renforcement des contrôles et la responsabilité solidaire qui se retrouvent dans la nouvelle directive d'exécution destinée à améliorer et à uniformiser la mise en œuvre, l'application et l'exécution des dispositions sur le détachement des travailleurs. Ces dispositions permettent d'accroître la protection des travailleurs détachés. Néanmoins, des améliorations doivent encore être apportées et une réforme profonde de la directive européenne sur le détachement des travailleurs serait vraiment nécessaire pour endiguer totalement la concurrence déloyale dans les secteurs qui sont particulièrement atteints.

En attendant pareille réforme, il convient de continuer à soutenir les services d'inspection, qui sont pourtant déjà extrêmement actifs en la matière, tant au niveau régional qu'au niveau fédéral. Bien que le contrôle du respect des règles liées au détachement des travailleurs soit une compétence des inspecteurs fédéraux du contrôle des lois sociales, les services de l'inspection sociale régionale collaborent avec les services fédéraux d'inspection sociale dans le cadre d'actions de contrôles déterminées annuellement par le Service d'information et de recherche sociale créé par la loi-programme du 27 décembre 2006.

Dans ce cadre légal, les cellules d'arrondissement judiciaire organisent des contrôles communs qui sont placés sous la responsabilité des auditeurs du travail et réalisés en collaboration avec les services d'inspection

fédéraux, principalement le contrôle des lois sociales avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, l'inspection sociale du SPF Affaires sociales, l'ONEM ou encore l'ONSS. Ainsi, un objectif de 1 500 contrôles axés sur le dumping social transfrontalier a été donné aux cellules d'arrondissement pour 2015.

Au niveau wallon, notre Gouvernement dispose de leviers. Ils ne sont pas nombreux, mais il faut les utiliser, notamment au niveau des marchés publics passés par des pouvoirs adjudicateurs wallons. Ce levier, fort intéressant pour le secteur de la construction, n'apporte pas de réponse à la question rencontrée par le secteur des services d'aide aux personnes.

Au niveau du marché du travail wallon, il convient aussi d'être attentif à la pénurie de main-d'œuvre liée à certains profils dans ce secteur particulier de l'aide aux personnes. Ces pénuries s'expliquent principalement, avouons-le, par la pénibilité de certaines tâches et le manque de valorisation de ces métiers. Je pense principalement aux infirmières en soins généraux et en soins spécifiques brevetées ou graduées. Cette pénurie est constatée aussi bien par le FOREm que par l'ONEM au niveau des dispenses de disponibilité.

Ces difficultés de recrutement sont plus prononcées encore pour les soins en milieu extra-hospitalier. Je pense aux maisons de repos et aux maisons de repos et de soins et pour les soins à domicile. La problématique de ces postes non pourvus pousse les employeurs wallons à faire appel à de la main-d'œuvre étrangère, européenne ou hors Union européenne. Les Bulgares et les Roumains sont dispensés de permis de travail et les travailleurs hors Union européenne bénéficient d'une dispense d'examen du marché du travail, lorsque le poste à pourvoir pour lequel l'employeur sollicite une autorisation d'occupation concerne un métier en pénurie.

Quant aux métiers d'aide-soignant ou d'aide familial, il s'agit de métiers difficiles, surtout lorsqu'il s'agit d'un jeune qui est récemment sorti de l'école. Ils nécessitent un certain degré de maturité, une capacité d'empathie avec une population, très souvent, en grande difficulté. Le travail est assez physique et exige une certaine flexibilité en termes horaires. Pour aider les jeunes à mieux appréhender ces réalités, des actions ont été concertées avec le secteur, notamment la mise en place, par les partenaires sociaux, d'une forme de tutorat pour mieux accueillir les nouveaux arrivés dans le métier.

Le volume de demandeurs d'emploi qui cherchent du travail dans ces métiers est important : environ 3 000 personnes au 31 décembre de l'année dernière. En termes de satisfaction des postes déclarés vacants, en 2014, grâce aux actions de la gestion active des réserves de main-d'œuvre menées de manière récurrente par le FOREm, en collaboration avec le secteur, l'indicateur s'élève à 97 % pour les postes d'aides familiales et 96 % pour les aides-soignants. Il ne s'agit donc, là, plus d'une réelle fonction critique.

Néanmoins, le travail visant à renforcer l'attractivité du secteur de l'aide aux personnes doit continuer à être mené, notamment dans le cadre de la convention en matière d'enseignement, de formation et d'insertion socioprofessionnelle, conclue entre la Région wallonne et ses OIP, la Communauté française et le secteur non marchand public et privé.

Mme la Présidente. - La parole est à M. Denis.

M. Denis (PS). - Merci, Madame la Ministre, pour cette longue et très complète explication qui me ravit et qui est tout à fait dans l'actualité de ce jour.

Pas plus tard que ce matin, dans *Le Soir*, il y a encore toute une colonne sur le dumping social qui est une véritable gangrène de notre société, qui met au pied du mur des entreprises, particulièrement les petites PME qui parfois n'ont pas le choix. Celles-ci doivent se résigner. Si elles ne s'alignent pas face à la concurrence, elles sont absorbées par cette concurrence et doivent mettre la clé sous le paillason.

Il est vrai que le secteur de l'aide aux personnes, particulièrement, est un secteur qui est fortement décrié de nos jours, en raison, comme vous le disiez, de sa pénibilité. C'est un peu comme le métier d'enseignants. Ces métiers-là ne sont pas valorisés. Les jeunes ont tendance à ne pas vouloir les embrasser.

J'espère que, au travers des différentes démarches qui vont être reprises par les pouvoirs publics, nous pourrons faire la promotion de ces métiers. Je n'ai rien contre ces travailleurs extérieurs à la Belgique, qui viennent travailler chez nous. Il n'y a pas de souci. S'il y a du travail à prendre et qu'il n'y a pas de main-d'œuvre qui répond à la demande, il est normal que ces travailleurs qui eux, parfois, tirent le diable par la queue dans leur pays trouvent une manière de se réaliser. Cependant, j'espère que l'on parviendra à un peu plus sensibiliser nos jeunes face à ce potentiel d'emploi qui est le service aux personnes.

**QUESTION ORALE DE MME RYCKMANS À
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET
DE LA FORMATION, « SUR LE SOUTIEN
FINANCIER AUX CPAS DANS LEUR MISSION
D'INSERTION ET DE MISE À L'EMPLOI »**

**QUESTION ORALE DE MME DE BUE À
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET
DE LA FORMATION, « SUR L'ACTIVATION
PROFESSIONNELLE »**

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle les questions orales à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation :

- de Mme Ryckmans, sur « le soutien financier aux CPAS dans leur mission d'insertion et de mise à l'emploi » ;

- de Mme De Bue, sur « l'activation professionnelle ».

La parole est à Mme Ryckmans pour poser sa question.

Mme Ryckmans (Ecolo). - Madame la Ministre, la Fédération des CPAS a récemment présenté sa dernière radioscopie des politiques d'insertion. Nous les avons entendus lors des auditions. Elle a exprimé les difficultés auxquelles les CPAS sont confrontés.

Cette radioscopie montre clairement un double mouvement : d'une part, le nombre de bénéficiaires ne cesse d'augmenter dans les CPAS et, d'autre part, le nombre de mises à l'emploi par les CPAS est en légère diminution, passant de 9 285 unités en janvier 2012 à 9 002 en janvier 2014. La baisse est légère, mais selon la Fédération des CPAS, elle représente une nouvelle tendance qui se confirme et s'amplifie en 2015. Cette baisse peut s'expliquer par le coût des engagements aux titres des articles 60 § 7 et 61.

En effet, le coût d'un engagement par le biais d'un article 60 § 7 est, pour le CPAS, une fois tous les subsides déduits, de 13 000 à 19 000 euros. La pression financière actuelle qui pèse sur les CPAS est telle qu'engager du personnel par le biais de l'article 60 § 7 devient très difficile. Le nombre global d'engagements en subit les conséquences et se réduit.

Quant à l'article 61, c'est un excellent outil d'insertion, mais qui nécessite un accompagnement important, puisque ce sont des personnes très éloignées de l'emploi. Il implique, en outre, une démarche en entreprise, et donc un personnel qualifié, pour ce faire. Cela représente un coût que les CPAS ont, aujourd'hui, du mal prendre en charge.

Dans sa dernière radioscopie, avec les chiffres de 2014, la Fédération des CPAS attire l'attention du Gouvernement sur la nécessité de subventionner davantage les différents modes de mises à l'emploi et, en particulier, les articles 60 § 7 et 61. En effet, c'est par ce biais que les CPAS pourront maintenir, à la fois la quantité de personnes mises à l'emploi et la qualité du travail d'insertion effectué.

Le 1er mai dernier, une parlementaire bruxelloise – une de vos camarades, Mme Onkelinx, Vice-présidente du Parti socialiste, pour ne pas la citer – s'est exprimée en ce sens pour que la Région bruxelloise « trouve des solutions pour les chercheurs d'emploi les plus fragilisés ». Dans l'idée qu'il faut absolument doubler le nombre de personnes mises à l'emploi par le biais de l'article 60 § 7, elle estime qu'il faut doubler le subside article 60 alloué aux CPAS.

La Fédération des CPAS suggère aussi de doubler les subsides alloués aux CPAS par la subvention régionale.

Ceci veut dire, passer de 10 euros par jour presté à 20 euros par jour presté pour les personnes engagées au titre de l'article 60 § 7 et passer de 15 euros par jour presté à 30 euros par jour presté pour les personnes engagées au titre de l'article 61.

Madame la Ministre, que pensez-vous de cette proposition ?

En se référant à la DPR qui entend augmenter le nombre de mises à l'emploi et participer activement à l'évitement de la pauvreté dans nos communes, la remise à l'emploi des citoyens les plus fragilisés de notre société peut-elle être renforcée par une augmentation des moyens aux CPAS ?

Avez-vous des données budgétaires sur les moyens nécessaires à un doublement du nombre de remises à l'emploi par les CPAS ? Quels sont les subsides complémentaires que les CPAS peuvent espérer recevoir pour leur permettre de renforcer cette politique d'insertion ?

Si une telle impulsion à la politique d'insertion des CPAS avait lieu, pouvez-vous nous en préciser le calendrier ?

Mme la Présidente. - La parole est à Mme De Bue pour poser sa question.

Mme De Bue (MR). - Madame la Ministre, au 1er janvier 2015, les personnes qui bénéficiaient d'une allocation d'insertion sont arrivées en « fin de droit » et ont demandé au CPAS un revenu d'intégration.

Il semblerait que plusieurs CPAS souhaitent proposer une insertion professionnelle à ces personnes par le biais d'un emploi Activa, PTP ou SINE. Pour bénéficier de ces formes d'activation, il faut que la personne soit demandeuse d'emploi inoccupée depuis un certain temps. Certaines périodes d'allocations sont assimilées à ces périodes de demandeur d'emploi inoccupé. C'est le cas, par exemple, pour des périodes durant lesquelles une personne a été bénéficiaire du revenu d'intégration, d'un article 60 § 7, d'un chômage complet indemnisé, et cetera.

Cependant, actuellement, les périodes pendant lesquelles la personne bénéficiait d'une allocation d'insertion ne sont pas prises en compte. Il semblerait qu'il ne soit pas possible de tenir compte des périodes d'allocation d'insertion pour bénéficier d'une activation professionnelle.

Madame la Ministre, confirmez-vous ce constat ?

La matière étant régionalisée, avez-vous l'intention de prendre certaines dispositions qui permettraient d'autoriser l'assimilation des périodes d'allocation d'insertion dans le cadre des trois mesures d'activation précitées : Activa, PTP et SINE ?

Il semblerait en effet que l'ONEM, le FOREm et la Fédération des CPAS seraient favorables à cette assimilation. Avez-vous l'intention d'agir en ce sens et dans quels délais ?

Mme la Présidente. - La parole est à Mme la Ministre Tillieux.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Mesdames les députées, les dispositifs articles 60 et 61 constituent l'instrument privilégié pour la réinsertion professionnelle des bénéficiaires des CPAS et l'un des premiers vecteurs de l'emploi que le Gouvernement entend renforcer sous cette législature.

Dans cette perspective, le Gouvernement a proposé, au budget initial 2015, de reconduire les moyens nécessaires à l'exécution de ces mesures, à l'identique de l'exercice précédent, tant pour les subsides régionalisés dans le cadre de la sixième réforme de l'État que pour les compléments de subsides octroyés depuis plusieurs années par la Région elle-même.

Le budget prévu par mes services pour ce dispositif était de 8 752 440 euros en 2013 et de 8 870 680 euros en 2014, budget consommé par les CPAS à plus de 99 %, tant en 2013 qu'en 2014.

Les chiffres 2015 ne sont pas encore connus, puisque les CPAS ont jusqu'au 31 mai 2015 pour introduire leur demande de subvention 2015 avec comme année de référence 2014.

Toutefois, il est clair que le budget consacré à la mise à l'emploi des articles 60 § 7 et 61 est entièrement utilisé par les CPAS et que cette mesure vise toujours les citoyens les plus fragilisés de notre société.

Si l'on se base sur les 807 448 jours de travail des articles 60 § 7 et les 51 270 jours de travail des articles 61 déclarés par les CPAS en 2014 et objectifs par l'administration, si l'on y applique la proposition de la Fédération des CPAS, Madame Ryckmans, c'est-à-dire passer de 10 euros à 20 euros par jour presté pour les articles 60, § 7, et de 15 euros à 30 euros par jour presté pour les articles 61, le budget additionnel à prévoir serait exactement de 8 843 530 euros, faisant ainsi passer le budget global à 17 687 060 euros, soit le double du budget actuellement prévu, sans toucher un bénéficiaire de plus.

Étant donné le contexte budgétaire auquel nous sommes soumis actuellement, une telle réforme paraît difficilement envisageable dans l'immédiat.

Je tiens toutefois à rappeler que les mesures fédérales de mise à l'emploi des bénéficiaires du revenu d'intégration ou de l'aide sociale équivalente ont été transférées pleinement à la Région wallonne depuis le 1er janvier de cette année. Ces mesures viennent renforcer la politique wallonne de mise à l'emploi via les articles 60, § 7, et 61 : subvention majorée économie

sociale, prime de tutorat, activa, PTP, intérim d'insertion, et cetera. L'ensemble de ces dispositifs représente un budget d'environ 77 millions d'euros. Si l'on y ajoute le volet de la Communauté germanophone, le budget s'élève à 79 millions d'euros.

Quant à la question des conditions permettant de bénéficier de l'activation des allocations, en ce qui concerne en particulier les périodes assimilées à la durée d'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé, lorsqu'il est fait référence aux périodes de chômage complet indemnisé, il n'est nullement fait mention du type d'allocations perçues. En d'autres termes, être chômeur complet indemnisé peut être entendu comme recevant des allocations de chômage ou d'insertion à temps plein. Dans ces conditions, et dès lors que c'est cette lecture de la législation qui prévaut, il n'y a pas d'intérêt, pour la Wallonie, de modifier des conditions d'octroi, lesquelles n'excluent en rien les bénéficiaires d'allocation d'insertion.

Mme la Présidente. - La parole est à Mme Ryckmans.

Mme Ryckmans (Ecolo). - Madame la Ministre, c'est une réponse qui va fortement interpellier la Fédération des CPAS, puisque vous leur dites : « Pas de moyens, *no way*, aucune augmentation ». Par rapport à la situation qui est la leur, à la mise sous tension de l'ensemble de leur personnel, du terrain me reviennent des échos très nombreux sur les difficultés à encore assurer ces tâches de manière concrète et à pouvoir continuer à faire face à la demande et à cette difficulté d'insérer les personnes les plus précarisées. Je pense que l'on va au-devant de problèmes importants, avec des conséquences, en termes de pauvreté et de difficultés pour les bénéficiaires, de plus en plus difficiles, et pour le personnel des CPAS, de plus en plus importantes aussi.

Il faudra peut-être évaluer les coûts cachés de la non-augmentation de ces moyens pour les CPAS, parce qu'ils vont nous revenir, d'une manière ou d'une autre, comme un boomerang. C'est ce que je crains.

Mme la Présidente. - La parole est à Mme De Bue.

Mme De Bue (MR). - Madame la Ministre, si j'ai bien compris, on ne peut pas tenir compte de ces périodes d'allocations d'insertion dans les périodes d'assimilation. On ne modifie rien, c'est bien cela que vous dites ?

Cela a éclairci une question que l'on se posait.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - On ne modifie pas le texte, mais on peut assimiler.

Mme De Bue (MR). - On peut donc les assimiler.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - De la lecture qui en est faite.

Mme De Bue (MR). - Ce n'était vraisemblablement pas compris comme cela, d'après le terrain. Vous confirmez donc une question que l'on se posait.

**QUESTION ORALE DE M. LEGASSE À
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET
DE LA FORMATION, SUR « LE TRAVAIL DES
PERSONNES HANDICAPÉES »**

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de M. Legasse à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « le travail des personnes handicapées ».

La parole est à M. Legasse pour poser sa question.

M. Legasse (PS). - Madame la Ministre, comme vous le savez, la réforme du chômage a conduit à l'exclusion du droit à l'allocation d'un certain nombre de demandeurs d'emploi. Cette allocation d'insertion peut toutefois être prolongée de deux ans dans certaines circonstances et c'est le cas pour les demandeurs d'emploi ayant des problèmes médicaux, mentaux, psychiques ou psychiatriques. Cela concerne donc les demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Cette situation inquiète les associations qui travaillent sur l'aide aux personnes handicapées. En effet, s'il est déjà difficile pour un demandeur d'emploi valide de trouver un emploi, c'est encore plus compliqué pour une personne en situation de handicap.

Dans deux ans, ces personnes pourraient malheureusement être exclues du droit aux allocations et, du coup, n'avoir aucun autre choix que de se tourner vers les CPAS.

Ces mesures viennent du Gouvernement fédéral, mais la Région wallonne peut jouer son rôle en matière de soutien à une politique d'emploi inclusive pour les personnes handicapées, conformément à ce qui est inscrit dans la DPR.

Quelles mesures concrètes seront prises par la Région wallonne pour favoriser la mise à l'emploi de personnes en situation de handicap prochainement ?

Mme la Présidente. - La parole est à Mme la Ministre Tillieux.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Monsieur le Député, tout demandeur d'emploi inscrit au FOREm bénéficie d'un accompagnement personnalisé, coordonné par un conseiller unique, que l'on appelle le conseiller référent, et soutenu dans la durée : il s'agit d'une année.

Le parcours de chaque personne s'articule autour d'un plan d'action que le conseiller référent et le demandeur d'emploi peuvent ajuster et adapter au fil du temps, en fonction des résultats engrangés et de l'évolution de la situation de la personne.

Cet accompagnement étant individualisé, personnalisé, les personnes les plus vulnérables bénéficient d'un service adapté à leurs besoins spécifiques. Ainsi, les personnes qui souffrent d'une incapacité partielle se voient proposer un parcours intégrant des actions en matière :

- d'orientation, en recourant, au besoin, à un médecin ou à l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées ;
- d'acquisition de compétences, en recourant aux centres de formation classiques ou spécialisés, l'AWIPH organisant aussi des centres de formation ;
- de recherche d'emploi, dans le secteur ordinaire ou dans les entreprises de travail adapté.

L'accès de la personne en situation de handicap au marché du travail est aussi soutenu par les dispositifs d'aide à l'emploi : les APE, les SESAM, les PTP leur sont également accessibles.

Les publics les plus fragilisés, quant à eux, bénéficient d'une prise en charge par un assistant social. Le FOREm a recruté du personnel adéquat pour pouvoir prendre en charge un public plus fragilisé. L'expertise en relation d'aide de ce dernier et le réseau d'opérateurs avec lequel il collabore lui permettent de définir, avec le demandeur d'emploi, un plan d'action visant à lever les obstacles à l'insertion professionnelle auxquels le bénéficiaire est peut-être confronté.

Les assistants sociaux collaborent avec de nombreux opérateurs comme les sociétés de logements sociaux, l'AWIPH et ses services agréés et subventionnés – à cet égard, une convention lie le FOREm et l'AWIPH – mais aussi les CPAS, les services sociaux, les services de surendettement, les centres de planning familial, les services de santé mentale, les maisons médicales et les services d'aide en milieu ouvert.

Le FOREm a aussi mis en place des structures rassemblant des experts de la santé, du social et de l'insertion socioprofessionnelle. Ces « structures d'appui » sont chargées de soutenir l'action des assistants sociaux du FOREm. Des situations anonymisées sur la base d'un canevas prédéfini sont débattues en séance et font l'objet de propositions de la part des experts en termes de pistes et/ou de solutions à proposer aux demandeurs d'emploi.

Ces rencontres permettent également d'établir un cadastre des besoins non rencontrés par l'offre existante et de permettre au FOREm d'envisager la manière dont il pourrait y répondre.

C'est de là que découle le dispositif de prise en charge intégrée, expérimenté par les Directions régionales de Liège/Huy et de Charleroi. Ce dispositif repose sur la mobilisation, orchestrée par le FOREM, d'opérateurs externes constituant un réseau multidisciplinaire. Le réseau, composé d'opérateurs de formation et d'insertion, mais aussi d'acteurs travaillant dans le champ psycho-médico-social, est placé sous la responsabilité d'un *case manager* vers lequel convergent les demandes de prises en charge formulées par les assistants sociaux du FOREM. L'objectif est d'éviter toute forme d'exclusion de ces demandeurs d'emploi fragilisés et de les faire progresser pas à pas vers l'insertion.

L'expérimentation prévue sur les territoires de Liège/Huy et Charleroi durera une année et fera l'objet d'une évaluation début 2016 en vue, le cas échéant, de pérenniser ces deux initiatives et de les essayer sur l'ensemble de notre territoire, ensuite.

Mme la Présidente. - La parole est à M. Legasse.

M. Legasse (PS). - Je serais intéressé d'avoir cette évaluation et de pouvoir, en 2016, savoir ce qu'il en est et d'en rediscuter, de même que du cadastre dont question, parce que le public est tout particulièrement fragilisé. Il serait important de suivre particulièrement cette question.

QUESTION ORALE DE M. PRÉVOT À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, « SUR LA SITUATION DES JEUNES TRAVAILLEURS AU PAIR »

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de M. Prévot à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, « sur la situation des jeunes travailleurs au pair ».

La parole est à M. Prévot pour poser sa question.

M. Prévot (PS). - Madame la Ministre, selon la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers, toute famille d'accueil belge qui souhaite occuper un jeune au pair de nationalité étrangère doit demander une autorisation d'occupation et un permis de travail B auprès du Service de l'immigration de la région dans laquelle réside la famille d'accueil.

L'octroi de cette autorisation d'occupation et du permis de travail est subordonné à une série de conditions et d'obligations dans le chef des deux parties. Il y a quelques mois, la presse a dénoncé la situation d'une jeune fille originaire des Philippines qui aurait été exploitée par une famille de diplomates louvanistes. La loi exige pourtant que la jeune fille au pair soit hébergée et qu'elle participe aux tâches ménagères et à la garde des enfants à concurrence de 4 heures par jour et 20 heures par semaine maximum. Elle doit, en outre,

disposer au minimum d'une journée complète de repos par semaine et percevoir un salaire mensuel d'au moins 450 euros. Le séjour au pair doit être par conséquent l'occasion pour le ou la jeune de perfectionner ses connaissances linguistiques et d'accroître sa culture générale par une meilleure connaissance du pays en participant à la vie de la famille d'accueil.

Y a-t-il une forte demande de familles désireuses d'accueillir un ou une jeune au pair en Wallonie ?

Combien de permis de travail ont-ils été délivrés aux jeunes au pair au cours de ces trois dernières années et combien ont été refusés ?

Quels sont les chiffres par province ou par ville ? Existe-t-il un profil type des familles d'accueil ou des jeunes qui viennent vivre cette expérience au pair chez nous ? D'où viennent-ils ?

Quelles sont les raisons qui justifient le refus d'autorisation et de permis de travail ?

Selon la presse, en 2013, sur 26 familles d'accueil contrôlées, 17 étaient en infraction. Quelle est votre analyse au regard de ce chiffre ? Comment s'organisent les contrôles de l'inspection de l'Emploi ? D'après vous, les contrôles sont-ils suffisants ?

Mme la Présidente. - La parole est à Mme la Ministre Tillieux.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Monsieur le Député, revenons, tout d'abord, à la définition du jeune au pair reprise à l'article 24, alinéa 2 de l'arrêté royal du 9 juin 1999 : « On entend par jeune au pair, le jeune qui est accueilli temporairement au sein d'une famille, où il est logé et nourri en contrepartie de légères tâches courantes d'ordre familial, en vue de perfectionner ses connaissances linguistiques et d'accroître sa culture générale par une meilleure connaissance du pays en participant à la vie de la famille d'accueil. ».

C'est donc cette définition qui prévaut, même si les Régions sont, depuis le 1er juillet 2014, compétentes pour établir la réglementation en cette matière.

Concernant les abus constatés à l'encontre de ces jeunes, il convient de préciser que les chiffres évoqués reposent sur un communiqué de l'association flamande ORCA – Organisatie voor Clandestiene Arbeidsmigranten – publié début juillet 2014, par le journal néerlandophone *De Standaard* et relayé dans la presse francophone, notamment *Le Soir* et *La Libre*.

Ces informations ne font toutefois référence à aucune donnée objectivée pour la Wallonie, puisqu'elles sont le fruit de rapport de l'inspection régionale flamande, pour des situations intervenues sur son territoire de compétence.

Depuis la réforme institutionnelle de 1980, les Régions sont compétentes pour l'application de la réglementation en matière d'autorisation d'occupation et de permis de travail.

Depuis 1991, dans le cadre de la révision de la réglementation, la Région wallonne plaide pour la suppression du dispositif « jeune au pair », car de nombreuses autres alternatives d'échanges d'étudiants existent. Si la position de la Région wallonne n'a pas été suivie, elle a toutefois abouti à un considérable renforcement des conditions de délivrance d'une autorisation d'occuper un jeune au pair, pour prendre en compte toutes les questions, voire abus, liés à l'occupation de personnes au sein de domiciles privés, ce qui pose notamment des difficultés de contrôle, pour des tâches qui s'apparentent généralement à des tâches de « personnel domestique », avec un régime de travail et, surtout, une rétribution moindre. Depuis longtemps, la Région wallonne a mis en place un dispositif de contrôle particulièrement efficace qui permet de prévenir nombre d'abus à l'égard de ce public fragile, ce qui protège notre Région des « dérapages » constatés en Flandre.

Comme l'y autorise la réglementation, la Direction de l'inspection wallonne organise, de façon systématique, au minimum deux visites au domicile, l'une au cours de l'instruction de la demande, et une autre peu de temps après l'arrivée du jeune au pair. Ceci permet, d'une part, de vérifier que les conditions préalables de l'accueil sont bien remplies – composition de famille, chambre individuelle, assurance, et cetera – et que, d'autre part, l'occupation se déroule conformément aux engagements et à la réglementation, notamment en termes de temps et horaire de travail et de rétribution.

Les services d'inspection, en cas de manquements limités, ont également un rôle pédagogique, et peuvent se contenter de remarques et avertissements. Une visite de contrôle complémentaire peut alors intervenir pour vérifier une occupation conforme.

La requalification prévue dans la réglementation, prévoyant une éventuelle requalification de l'occupation au pair en occupation salariée comme « personnel de maison », n'est qu'exceptionnellement opérée et est, en tout état de cause, du ressort des services d'inspection fédéraux.

Ces mesures apparaissent dans la majorité des cas garantir une occupation conforme des jeunes au pair soumis à permis de travail en Région wallonne.

Pour ce qui est de l'occupation de jeunes au pair d'une nationalité de l'Espace économique européen, l'employeur n'est tenu à aucune formalité en matière d'autorisation d'occupation. Par contre, c'est la législation en matière de séjour des étrangers en Belgique qui prévaut.

Les contrôles portent dès lors sur le respect des réglementations en matière de travail et séjour.

Le faible taux de fin d'occupation du jeune au pair soumis à permis de travail permet difficilement de donner des tendances générales. Parmi les situations rencontrées : retrait suite à un manquement de l'employeur, retour vers l'étranger, occupation dans une autre famille, éventuellement dans une autre région, mariage en Belgique, et cetera.

Pour rappel, par ailleurs, un nombre important de fins d'occupation ne relèvent pas de manquements de l'employeur, mais d'abandon ou de négligence de fonction du jeune au pair. On relève ainsi divers cas de jeunes au pair « surqualifiés », notamment dans la région d'Arlon, pour lesquels cette occupation est aussi un tremplin pour trouver un meilleur emploi en Belgique ou dans les pays voisins.

Pour les trois dernières années, 2012, 2013 et 2014, le nombre de demandes de permis de travail pour jeunes au pair est de 152 – 142 femmes et 10 hommes – pour 104 permis octroyés.

Les jeunes au pair relèvent des 10 principales nationalités suivantes :

- Ukraine, 35 ;
- USA, 14 ;
- Philippines, 17 ;
- Brésil, 8 ;
- Biélorussie, 6 ;
- Thaïlande, 8 ;
- Colombie, 4 ;
- Chine, 4
- Maroc, 9 ;
- Madagascar, 5.

C'est le Brabant wallon qui occupe la première place en matière de demandes d'occupation de jeunes au pair avec 56 demandes, suivi par la Province du Luxembourg, avec 39 demandes, de la Province de Liège, avec 24 demandes, de la Province de Namur, avec 17 demandes et, enfin, du Hainaut avec 16 demandes.

Au cours de ces dix dernières années, on peut clairement identifier deux causes ayant sensiblement affecté le nombre de demandes d'octroi de permis de travail en tant que jeune au pair :

- l'entrée, dans l'Union européenne, de dix États, à savoir Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, Slovaquie, Slovénie et Tchéquie et le droit à la libre circulation des personnes pour leurs ressortissants. Sachant que les ressortissants polonais, notamment, ont longtemps constitué un groupe important parmi les personnes sollicitant un permis de travail de type B en tant que jeune au pair, la diminution du nombre de permis délivrés aux jeunes au pair s'explique donc notamment du fait que les

ressortissants polonais ne sont plus repris dans les statistiques depuis juin 2009 ;

- l'entrée, dans l'Union européenne, de la Bulgarie et de la Roumanie et l'octroi d'une dispense définitive de permis de travail, à partir de janvier 2014, pour leurs ressortissants.

Mme la Présidente. - La parole est à M. Prévot.

M. Prévot (PS). - Je remercie Mme la Ministre pour sa réponse complète.

Effectivement, je pense qu'être jeune au pair peut être une expérience exceptionnelle.

Permettre aux jeunes d'apprendre d'autres langues, d'autres cultures, c'est vraiment quelque chose d'hyper enrichissant. Par rapport à nous, aux politiques, on a vraiment un devoir moral. Ainsi, je demande de mettre des conditions pour que ce séjour se passe bien. C'est souvent le premier contact qu'ils ont avec notre pays, notre Région.

Je suis heureux d'entendre que les contrôles sont renforcés, en tout cas maintenus au niveau de la Région.

J'avais évidemment été interpellé par l'article de presse avec les 26 familles contrôlées et 17 en infraction. Je pense qu'il faut maintenir la pression pour justement éviter que l'on soit ici avec ce système de jeunes au pair dans un système de travailleurs low cost déguisés. J'entends bien que vous y êtes attentive.

**QUESTION ORALE DE MME DE BUE À
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET
DE LA FORMATION, « SUR LA
RÉGIONALISATION EN MATIÈRE D'EMPLOI
ET LE TRANSFERT DES COMPÉTENCES VERS
LA COMMUNAUTÉ GERMANOPHONE »**

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme De Bue à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, « sur la régionalisation en matière d'emploi et le transfert des compétences vers la Communauté germanophone ».

La parole est à Mme De Bue pour poser sa question.

Mme De Bue (MR). - Madame la Ministre, comme vous le savez très bien, de nombreuses compétences ont été transférées du Fédéral vers la Région wallonne dans le cadre de la régionalisation en matière d'emploi. Ces nouvelles compétences sont aujourd'hui prises en charge par le FOREm, bien qu'il n'en soit pas encore légalement responsable, étant donné que le décret organique du 6 mai 1999 n'a toujours pas été adapté.

Ce transfert a également des répercussions sur la Communauté germanophone qui se retrouve dans une situation particulièrement complexe. En effet, si celle-ci

exerce les compétences en matière d'emploi sur le territoire de langue allemande depuis le décret-transfert du 6 mai 1999, ce décret ne s'étend pas automatiquement aux nouvelles matières régionalisées.

La Communauté germanophone se retrouve donc avec trois autorités différentes compétentes pour le même domaine sur son territoire : on a la Communauté germanophone pour l'exercice des compétences qui ont été transférées par le décret transfert wallon du 6 mai 1999 ; la Région wallonne sur les matières énumérées par la loi spéciale relative à la sixième réforme de l'État ; et enfin, l'autorité fédérale dans les matières résiduelles de la politique de l'emploi.

De plus, le FOREm se voit dans l'obligation de gérer ces nouvelles compétences sur le territoire de langue allemande, alors qu'il n'y fait pas autorité. Comment et que proposez-vous pour régulariser cette situation ?

Ne pensez-vous pas qu'il serait judicieux, par souci de cohérence, de procéder à un transfert de ces nouvelles compétences régionalisées vers la Communauté germanophone ?

Mme la Présidente. - La parole est à Mme la Ministre Tillieux.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, aucun accord entre la Région wallonne et la Communauté germanophone n'ayant été pris sous la législature précédente en matière de transfert des compétences emploi régionalisées dans le cadre de la sixième réforme de l'État, le Gouvernement wallon a convenu, dans sa DPR, d'aborder prioritairement ces matières dans l'optique d'assurer aux citoyens de la Communauté germanophone un service public qui soit non discriminatoire par rapport à celui dont bénéficient les autres citoyens de la Wallonie.

Pour ce faire, un groupe de travail, réunissant mon homologue de la Communauté germanophone et les administrations compétentes, a été mis en place, à mon initiative, en début de cette année. Les travaux progressent à rythme régulier.

L'objectif de ce groupe de travail est de proposer, sur la base des compétences déjà exercées sur le territoire de la Communauté germanophone, un projet de décret qui organise le transfert en matière d'emploi à la Communauté germanophone, pour le début de l'année 2016, en tenant compte du périmètre et de l'évolution de certains dispositifs, dont les titres-services et les aides à l'emploi, dans le cadre des politiques en faveur des groupes cibles.

Ces travaux devraient aboutir rapidement à une prise de position des Gouvernements germanophone et wallon. Entre-temps, la Région wallonne continue

d'exercer les compétences régionalisées sur le territoire de la Communauté.

Le protocole conclu en mai dernier vise précisément à organiser, de manière transitoire, l'exercice des compétences récemment transférées, afin d'assurer la continuité des missions de service public pour les dossiers issus de la Région de langue allemande.

Sur la base de ce protocole, les services du Gouvernement wallon et le FOREm se sont associés aux administrations communautaires pour assurer un traitement efficace des dossiers issus de la Communauté de langue allemande, dans le respect d'un service non discriminatoire des citoyens et entreprises germanophones et de l'application de la loi sur l'emploi des langues en matière administrative.

Mme la Présidente. - La parole est à Mme De Bue.

Mme De Bue (MR). - Merci, Madame la Ministre, pour les indications.

Je pense qu'il faut répondre à cette situation juridique, d'abord sur le plan juridique, mais il y a aussi un souci de cohérence institutionnelle. En effet, la Communauté exerce déjà toute une série de compétences et il faut remettre de la cohérence dans tout cela.

Je prends bonne note de l'évolution de tous ces travaux.

Je n'ai pas d'écho sur le terrain pour le moment que le dispositif ne fonctionne pas. Je pense que, pour avoir des services efficaces pour l'ensemble de la population, il faut effectivement aboutir à ces transferts de compétences.

QUESTION ORALE DE MME VANDORPE À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « L'ÉVALUATION DU PLAN AIRBAG »

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Vandorpe à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'évaluation du plan Airbag ».

La parole est à Mme Vandorpe pour poser sa question.

Mme Vandorpe (cdH). - Madame la Ministre, comme vous le savez, nous sommes attentifs au dossier Airbag. La création d'emploi indépendant doit, selon nous, conserver une juste place dans nos politiques et le plan Airbag constitue, à cet égard, un outil original et prometteur.

Au début de l'année, nous nous étions inquiétés à son sujet. Certains signes émanant du FOREm laissaient craindre son abandon. Vous vous étiez employée à nous rassurer. En substance, il s'agissait surtout de l'évaluer, mais les demandes continueraient à être reçues et traitées.

Je suis revenue aux nouvelles, à la fin mars, à l'occasion d'une question plus générale sur les politiques de soutien à l'entrepreneuriat. S'agissant du plan Airbag, vous aviez indiqué que le Gouvernement avait validé, le 12 février, les critères de son évaluation, celle-ci visant, selon vos termes, « à le pérenniser et à en optimiser les effets ».

Cette évaluation à la fois quantitative et qualitative menée par le FOREm devait être présentée avant le mois d'avril à un Comité de sélection. Il lui incombe de formuler des recommandations au Gouvernement quant à l'avenir du plan Airbag. En ce début de juin, pouvez-vous m'indiquer si ce rapport d'évaluation a bien été produit par le FOREm ?

Est-il possible d'en connaître la teneur ? A-t-il été présenté au Comité de sélection ? Ce dernier a-t-il déjà émis des recommandations ? Est-il possible d'en avoir connaissance ? S'il doit rester confidentiel jusqu'à la décision du Gouvernement, pouvez-vous, à tout le moins, me dire où nous en sommes dans le cheminement du dossier et quand nous pourrions être fixés sur le sort du plan Airbag ?

Puis-je aussi vous demander aussi un petit bilan du nombre de dossiers introduits, traités et aboutis au cours de cette année 2015 ? L'incertitude de ces derniers mois a-t-elle influencé le nombre des demandes ?

Mme la Présidente. - La parole est à Mme la Ministre Tillieux.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, depuis le 1er janvier 2015, le service Airbag du FOREm a réceptionné 133 nouveaux dossiers. Le nombre de demandes est en léger recul par rapport à la même période en 2014. Cette diminution s'explique, notamment, par le fait que les structures d'accompagnement, en amont, sont plus attentives aux critères d'éligibilité du plan Airbag et aux problèmes d'engorgement que peuvent susciter les dossiers non conformes.

Lors des quatre comités de sélection Airbag qui ont déjà eu lieu en 2015, 125 dossiers relatifs à des demandes introduites à la fin 2014 ont été présentés et analysés.

J'ai, en outre, souhaité que les premiers mois de l'année 2015 soient consacrés à l'évaluation du dispositif, dans le but d'en optimiser les effets.

Les résultats de cette évaluation, qui est menée par le FOREm, et dont la méthodologie a été approuvée par le Comité de sélection du dispositif Airbag, ainsi que par le Gouvernement wallon, seront présentés à un prochain Comité de sélection Airbag.

Composé du FOREm, de l'IFAPME, de la Direction générale de l'Économie, de l'Emploi et de la Recherche du SPW, de l'Agence pour l'Entreprise et l'Innovation, de l'UCM et de l'UWE, le Comité de sélection formulera des recommandations sur la base du rapport d'évaluation du FOREm. L'objectif est de permettre au Gouvernement wallon de disposer du rapport finalisé, intégrant ces recommandations, avant les congés parlementaires 2015.

Mme la Présidente. - La parole est à Mme Vandorpe.

Mme Vandorpe (cdH). - Je vous remercie et ne manquerai pas de vous réinterpeller. Si ce n'est en question orale, si je ne suis plus là, ce sera en question écrite.

**QUESTION ORALE DE M. MOUYARD À
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET
DE LA FORMATION, SUR « L'ÉTUDE DE L'UWE
SUR L'ABSENTÉISME EN RÉGION
WALLONNE »**

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de M. Mouyard à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'étude de l'UWE sur l'absentéisme en Région wallonne ».

La parole est à M. Mouyard pour poser sa question.

M. Mouyard (MR). - Madame la Ministre, pour la neuvième année consécutive, l'Union wallonne des entreprises, en partenariat avec le secrétariat social Partena, a produit les conclusions de l'étude concernant l'absentéisme au travail en Région wallonne.

Il y a de grandes tendances qui se confirment. On dit notamment que le taux d'absentéisme des ouvriers est un tiers supérieur à celui des employés, ou encore que le nombre moyen de jours d'absence est de huit jours par an pour les salariés de moins de 25 ans et de 47 jours pour les salariés de 55 ans et plus. Ce n'est pas tellement ce sujet-là qui me préoccupe. C'est une autre partie de l'analyse qui démontrerait que 56 % des absences sont rémunérées par l'employeur, style incapacité non professionnelle de courte durée, congés extralégaux, et cetera, et encore 41 % sont à charge de la collectivité, comme l'incapacité non professionnelle de longue durée crédit-temps. Cet aspect-là est en augmentation de 1 % par rapport à l'étude précédente. On voit que, depuis 2005, cela ne fait qu'augmenter.

Il y a une grosse charge, forcément, pour nos entreprises, puisque l'on parle bien des salariés, c'est sur ce sujet que l'étude est faite, uniquement les salariés. Cela coûte cher pour nos entreprises. Cela coûte cher évidemment pour la collectivité.

Au mois de mars dernier, vous répondiez à un de mes collègues qui vous interrogeait partiellement sur le même sujet. Vous faisiez état de tout ce qui existait en matière d'amélioration du bien-être au travail, puisque les compétences wallonnes sont relatives à cela. On sait que le Fédéral, lui, travaille aussi pour essayer de trouver des solutions, pour essayer d'enrayer à un moment donné cet absentéisme. J'avais l'impression que, dans la réponse que vous faisiez à mon collègue, vous ne faisiez aucune remise en question des politiques menées par votre Gouvernement. Pourtant, on voit quand même que la tendance, depuis 2005, ne va pas dans le bon sens.

L'objet de ma question, aujourd'hui, est de vous demander, Madame la Ministre, s'il y a une volonté claire de votre part, de votre Gouvernement, de dire que nous devons avoir également une réflexion importante sur le sujet, en lien, par exemple, avec le Fédéral, puisque lorsque l'on dit que l'on est dans un système fédéral qui s'assume et qui doit collaborer, autant le faire pour essayer de trouver des solutions à ces chiffres qui, à mon sens, deviennent compliqués, aussi bien pour nos entreprises que pour la collectivité.

Mme la Présidente. - La parole est à Mme la Ministre Tillieux.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Monsieur le Député, l'étude à laquelle vous faites référence et réalisée annuellement depuis une dizaine d'années, conjointement par l'UWE, l'Union wallonne des entreprises, et Partena, montre effectivement des résultats interpellants.

Le Gouvernement wallon est évidemment sensible à ces résultats et met, d'ores et déjà, en œuvre diverses actions afin de contenir, voire ralentir ce phénomène d'absentéisme.

Ainsi, dans sa DPR, le Gouvernement entend promouvoir des conditions de travail attractives, notamment par une politique préventive et active du bien-être et de la santé au travail. Une attention – c'est pour cela que l'on fera une petite pause après, Madame la Présidente – sera ainsi portée à la prévention du burn-out et de l'absentéisme, d'une manière générale. À titre d'exemple, le Gouvernement a adopté de nouvelles législations relatives à la prévention des risques psychosociaux au travail, qui sont entrées en vigueur le 1er septembre de l'année dernière. Ces textes de loi visent essentiellement à prendre en compte les risques psychosociaux au travail dans la politique de prévention de l'entreprise, comme tous les autres risques pouvant porter atteinte à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

Comme l'attestent de nombreuses études sur le sujet, l'amélioration du bien-être au travail constitue une des premières voies de la lutte contre l'absentéisme.

Par ailleurs, dans le cadre de la fonction publique, une logique d'évaluation régulière, objective, fondée sur la réalisation d'objectifs a été mise en place dans l'ensemble des organismes d'intérêt public et au sein de l'administration wallonne. Cette initiative a été développée pour permettre, pour chacun des membres du personnel, d'une part, d'évaluer les prestations, mais aussi, par ailleurs, de développer ses compétences et d'estimer sa contribution aux résultats de l'équipe. Cela favorise l'implication du travailleur dans sa structure, dans son développement professionnel, via notamment le processus de validation des acquis de l'expérience, les possibilités de formations qui lui sont offertes.

Aussi, dans les conditions actuelles liées à l'évolution des technologies de la communication, l'engorgement des moyens de transport, le télétravail constitue une alternative dont le Gouvernement wallon entend analyser l'opportunité. Outre une réduction de l'impact écologique, le télétravail peut permettre un meilleur équilibre entre vie de famille et vie professionnelle, ce qui a indéniablement un impact positif sur la motivation des travailleurs, sur leur efficacité, sur leur qualité de travail et, d'une manière générale, peut contribuer efficacement à réduire l'absentéisme. Aujourd'hui le Service public de Wallonie occupe environ 400 télétravailleurs et envisage d'augmenter ce nombre de plusieurs centaines d'unités.

Enfin, dans le cadre d'une politique plus flexible à l'égard des travailleurs âgés en adaptant leur poste de travail et en permettant de bénéficier de leur expérience et de leur expertise, le Gouvernement soutient activement le dispositif du crédit-adaptation tutorat. Cet incitatif financier à la formation des travailleurs permet à l'entreprise, qui en fait la demande et, bien sûr, moyennant le respect de certaines conditions, d'obtenir une intervention financière de la Wallonie pour la formation de nouveaux collaborateurs par les travailleurs plus âgés qui, eux, sont déjà actifs au sein de l'entreprise et peuvent ainsi transmettre leur savoir.

Mme la Présidente. - La parole est à M. Mouyard.

M. Mouyard (MR). - Merci, Madame la Ministre, pour votre réponse qui a même été au-delà de mon questionnement puisque, moi, je vous questionnais sur l'étude qui concerne uniquement les salariés, mais vous m'avez également indiqué ce qu'il en était pour les fonctionnaires wallons. J'ai les éléments de réponse en plus.

Sur ce sujet-là, je pense qu'il faudra travailler main dans la main entre notre Région et le Fédéral, puisque ce sont clairement des compétences éclatées c'est-à-dire bien-être au travail pour la Région – je globalise – et tout ce qui est législation du travail pour le Fédéral.

Puisque l'on parle tout le temps de fédéralisme de coopération, je pense que c'est un beau dossier où les ministres concernés pourraient se mettre autour de la table et le Gouvernement concerné pourrait se mettre autour de la table pour essayer de trouver des solutions. Je le répète, ce sont des faits qui coûtent excessivement cher à nos sociétés, à notre tissu économique. C'est mieux qu'ils créent de l'emploi plutôt que de devoir payer des sommes importantes à cause de l'absentéisme et également à la collectivité, au sens large du terme.

Je ne peux que vous suggérer, insister pour que vous ayez des contacts importants sur le sujet avec le Gouvernement fédéral.

Mme la Présidente. - Pouvons-nous faire une petite pause santé de deux minutes, puis nous reviendrons pour les questions suivantes ?

La séance est suspendue.

- *La séance est suspendue à 16 heures 6 minutes.*

REPRISE DE LA SÉANCE

- *La séance est reprise à 16 heures 10 minutes.*

Mme la Présidente. - La séance est reprise.

INTERPELLATIONS ET QUESTIONS ORALES (Suite)

QUESTION ORALE DE M. BOUCHEZ À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « L'ÉVOLUTION DE LA RÉFORME DES STATUTS DU FOREM »

QUESTION ORALE DE MME RYCKMANS À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LES TROIS RÔLES PRINCIPAUX AU SEIN DU FOREM »

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle les questions à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation de :

- M. Bouchez, sur « l'évolution de la réforme des statuts du FOREm » ;
- Mme Ryckmans, sur « les trois rôles principaux au sein du FOREm ».

La question de M. Bouchez est retirée à la demande de son auteur.

La parole est à Mme Ryckmans pour poser sa question.

Mme Ryckmans (Ecolo). - Madame la Ministre, lors des récentes auditions, plusieurs aspects du rôle des agents du FOREm ont été évoqués et je souhaite y

revenir. Les agents du FOREm ont à assurer soit l'accompagnement personnalisé, soit la formation ou soit encore le contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi, ce dernier rôle étant en cours de transfert de l'État fédéral.

Premier rôle, l'accompagnement personnalisé. Le Gouvernement wallon a dit vouloir développer l'accompagnement des plus faiblement qualifiés. Le FOREm a récemment engagé 40 assistants sociaux pour assurer l'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi les plus précarisés. Cet accompagnement est individuel.

D'autre part, le FOREm a fait le choix d'adapter les procédures du décret Accompagnement personnalisé pour ne plus faire faire par les conseillers référents, je cite Mme Vanboeckstal : « Des contacts virtuels avec les très qualifiés et d'ainsi dégager des ressources pour répondre aux besoins croissants des plus faiblement qualifiés. »

Quelles sont les procédures qui ont été adaptées et en quoi précisément ? Par qui sont décidés ces changements ? Est-il prévu d'évaluer l'impact de tels changements ? Si oui, pouvez-vous nous préciser comment et par qui ? De quelle manière le Parlement sera-t-il informé ?

Deuxième rôle des agents du FOREm, assurer la formation et la qualification des demandeurs d'emploi. Je voudrais revenir sur l'importance à y consacrer de la part du FOREm puisque l'on a eu ce débat en commission lors des auditions. Pouvez-vous me préciser comment se répartissent les heures de formation dispensées ? Les chiffres par bassin d'emploi sont-ils disponibles ? Quelles sont les compétences sur lesquelles les agents chargés de formation au FOREm insistent pour l'instant ? Quelle est la part respective des formations individuelles et collectives ?

Quelles sont les dispositions déjà prises pour réduire le temps de travail administratif et assurer une meilleure informatisation des services ? Avec quel résultat jusqu'ici ? Le temps éventuellement gagné a-t-il pu être consacré à de la formation pour les demandeurs d'emploi ? Quelles seront les suites de cette démarche ?

Troisième rôle, enfin, avec la sixième réforme de l'État, la fonction de contrôle de la disponibilité assurée par les agents de l'ONEm est devenue de responsabilité régionale. L'intégration de ces agents au sein du FOREm est en préparation et devrait être finalisée pour janvier 2016, vous l'avez dit. Pouvez-vous nous préciser où en sont les discussions avec le Gouvernement fédéral sur la définition de ce fameux cadre normatif ? Quels en sont les prochaines étapes et le calendrier ?

À côté de cela, comment se prépare l'intégration de ces agents dans un service à gestion séparée ? Vous avez effectivement évoqué des dispositions à prendre pour

exercer ce rôle au sein d'un service à gestion séparée. Pouvez-vous nous en dire plus ? Quels sont les éléments en discussion ? Comment comptez-vous organiser l'intégration des agents dans un service à gestion séparée ? Comment entendez-vous organiser l'articulation avec la politique d'accompagnement en prévenant tout effet non souhaité ?

Un des grands enjeux est en effet d'éviter que les conseillers référents ne deviennent, même partiellement, des contrôleurs. Cela est essentiel pour que le conseiller référent puisse exercer son métier et qu'il bénéficie à ce titre de la confiance du demandeur d'emploi sans que ne puisse intervenir aucune interférence de contrôle.

Quelle sera l'articulation entre ces deux fonctions, d'une part, conseillers référents et, d'autre part, facilitateurs ? Quelle orientation le Gouvernement entend-il donner au rôle du conseiller référent chargé de l'accompagnement ? Concrètement, de quelle manière se conçoit cette intégration ? Comment le Gouvernement entend-il garantir l'étanchéité des deux dimensions ?

Le Gouvernement a-t-il déjà défini le cadre en matière de processus administratif, en matière de formation du personnel, du suivi informatique ? Le Gouvernement a-t-il prévu, par exemple, de situer ces deux fonctions dans deux bâtiments différents ? Le contrat de gestion du FOREm sera-t-il revu en conséquence ? Quel est le calendrier de toute cette opération ?

Des questions un peu longues, mais avec des enjeux très cruciaux. Je vous remercie déjà de vos réponses, Madame la Ministre.

Mme la Présidente. - La parole est à Mme la Ministre Tillieux.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, tout d'abord en ce qui concerne l'accompagnement des demandeurs d'emploi, le FOREm déploie depuis le 1er janvier 2010, nous en avons déjà parlé, un processus d'accompagnement individualisé pour renforcer la qualité de son action en faveur d'un nombre toujours plus important de demandeurs d'emploi à accompagner. Je tiens, à ce titre, à souligner le travail difficile et néanmoins de qualité et surtout très respectueux à l'égard des demandeurs d'emploi que réalisent les conseillers référents du FOREm.

Ce processus d'accompagnement se traduit concrètement par l'assignation d'un conseiller unique à chacun des demandeurs d'emploi. Ce conseiller référent le sera tout au long de son parcours d'insertion. Le parcours est jalonné par un entretien de bilan qui débouche sur l'élaboration d'un plan d'action et un suivi dans la durée par le biais d'entretiens, en vis-à-vis, parfois d'interactions à distance, que ce soit par courriel

par courrier ou par téléphone. La durée de l'accompagnement peut s'étendre jusqu'à un an pour les demandeurs d'emploi qui ne trouveraient pas de travail avant ce terme.

Le FOREm a, par ailleurs, voulu renforcer son offre de service au bénéfice de deux groupes cibles qui sont particulièrement à risques : les personnes extrêmement précarisées et les jeunes qui s'inscrivent à la sortie de leurs études. L'un n'ayant aucun lien direct avec l'autre, ce sont vraiment deux groupes cibles.

Dans le cadre de leur accompagnement personnalisé, les publics les plus fragilisés bénéficient d'une prise en charge par un assistant social. Grâce à son expertise spécifique et grâce à son réseau varié d'opérateurs avec lequel il travaille et est en lien au quotidien, l'assistant identifie et met en œuvre avec les personnes un plan d'action qui vise à lever les obstacles à l'insertion professionnelle.

Le dispositif d'accompagnement des jeunes, comme déployé aujourd'hui avec une prise en charge rapide des demandeurs d'emploi suite à leur inscription, ne permet pas de rencontrer toutes les exigences que l'Union européenne prescrit dans le cadre de la Garantie jeunesse. Si les dispositions pour accompagner rapidement les jeunes après la sortie des études ont déjà été prises par le FOREm, un renforcement des modalités d'accompagnement pour ce public est nécessaire pour justement pouvoir rencontrer les objectifs fixés par la Garantie jeunesse.

À cet égard, le comité de gestion du FOREm a décidé d'accompagner plus intensivement les jeunes dans le cadre de l'accompagnement individualisé en augmentant la fréquence des entretiens de suivi. Pour les jeunes détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou universitaire, il est alors proposé de renforcer la prise en charge par un accompagnement immédiat à distance. L'accompagnement à distance ne se substitue pas aux dispositions de l'accompagnement individualisé, mais vise à les renforcer.

Cette proposition, en cours de conception, se fonde sur le constat que plus d'un jeune sur deux, détenteur d'un diplôme de l'enseignement supérieur, s'insère dans l'emploi ou la formation dans un délai de quatre mois de son inscription comme demandeur d'emploi. Une évaluation de ce dispositif sera réalisée par le FOREm. Elle s'appuiera sur des éléments quantitatifs et qualitatifs dont une enquête de satisfaction auprès des usagers et la méthodologie sera certifiée par un organisme externe.

Ce dispositif d'accompagnement à distance permettra aussi de dégager plus de temps pour un autre public peut-être un peu plus demandeur que les jeunes issus de l'enseignement supérieur et universitaire. C'est le principe des vases communicants, le temps dégagé permettra de renforcer le temps mis à disposition des

jeunes qui réclament un peu plus de soutien et d'accompagnement.

En matière de formation, la vocation principale de l'action du FOREm est d'apporter aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs les compétences techniques dont ils ont besoin pour accéder à un emploi ou parfois tout simplement pour maintenir leur emploi. Depuis quelques années, une attention particulière est accordée aux compétences de base, y compris – nous l'avons déjà évoqué – aux savoirs et aux compétences comportementales. Cette attention se voit encore renforcée, aujourd'hui, dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action Garantie jeunesse coordonné par le FOREm.

À l'exception des modules de formation à distance, qui sont essentiellement activés dans les centres de compétence et des formations alternées qui viennent d'être initiées, la grande majorité de l'activité de formation professionnelle est dispensée par groupes.

La réduction du temps de travail administratif et la simplification font partie du plan global de réorganisation du FOREm. Au niveau de la formation, cela rencontre notamment l'automatisation du dispositif de gestion et de paie des indemnités délivrées aux stagiaires.

La répartition du nombre d'heures de formation dispensées par le FOREm est disponible dans le rapport d'activités du FOREm par domaines d'activités et par directions régionales. Ces informations sont disponibles sur le site Internet du FOREm et je vous invite à les consulter. Elles sont éclairantes de la richesse des formations professionnelles dispensées sur le territoire de la Wallonie.

Enfin, en matière de contrôle de la disponibilité, les Régions depuis le 1er juillet de l'année dernière sont devenues compétentes en matière de contrôle de la disponibilité active et passive. On n'a pas encore parlé d'adapter. Le cadre normatif relatif à la réglementation en matière d'emploi convenable, de recherche active d'un emploi, de contrôle administratif et de sanctions reste, quant à lui, de la compétence fédérale. Avec le transfert de compétences, il convenait toutefois de faire évoluer ce cadre normatif. Un travail de concertation est, dès lors, en cours entre le Fédéral et les Régions.

En ce qui concerne l'implémentation du contrôle en Région wallonne, il a été décidé de l'intégrer au sein du FOREm dans un service à gestion distincte, mais articulé à l'accompagnement dans une approche qui soit beaucoup plus individualisée. Pour créer une articulation efficace, un processus de concertation sera mis en place entre les deux services pour pouvoir développer une collaboration efficiente, équilibrée et surtout respectueuse des missions de chacun et pour permettre un échange d'informations entre ces deux services de manière efficiente.

Les travaux qui sont actuellement en cours pour intégrer le contrôle au sein du FOREm concernent différentes dimensions. Je pense à l'organisation, aux processus de travail, à l'informatique, à l'adaptation des logiciels, la gestion des ressources humaines, les ressources matérielles et financières, le cadre juridique, le pilotage, la communication et tout ce qui est plus compliqué dans cette organisation : le changement. Outre cet aspect multidimensionnel, le transfert comporte aussi une dimension tout à fait transversale puisqu'il implique, en interne, de nombreux services du FOREm du siège central et des directions régionales et, en externe, la mise en place de nouvelles articulations entre le FOREm et l'ONEM.

Dès lors, il convient d'attendre le cadre normatif du Fédéral duquel découlera la proposition de mesures opérationnelles du FOREm pour que le Gouvernement puisse intégrer ces dimensions dans les textes réglementaires adéquats avant fin 2015 de manière à accueillir la compétence effective de contrôle de la disponibilité et accueillir aussi les agents de l'ONEM dès 2016.

Mme la Présidente. - La parole est à Mme Ryckmans.

Mme Ryckmans (Ecolo). - Madame la Ministre, par rapport à l'accompagnement personnalisé vous avez dit, en effet, que le travail est difficile et on peut honorer et féliciter tous les agents qui font de l'accompagnement individuel. Vous dites qu'une évaluation sera menée pour voir l'effet possible de cet accompagnement de choix de réallouer des heures et du temps, du contact virtuel à du contact plus personnalisé. Ce serait intéressant de voir si ce passage va, effectivement, permettre d'accompagner davantage de personnes.

C'est important dans la mesure du possible de ne pas avoir d'effet négatif en fixant par exemple des objectifs chiffrés qui obligent, quelque part, les accompagnateurs à « faire du chiffre », à voir du monde. Je me réfère peut-être à ce que Mme Vanboeckstal a dit dans les auditions, c'est que soit le FOREm a besoin de plus de moyens en conseillers référents, soit il faut définir de nouvelles priorités, et cela, c'est effectivement un choix politique.

Deuxième chose, par rapport aux formations, je suis contente de vous entendre sur l'importance des formations collectives parce que, dans les auditions, l'on avait entendu, peut-être, le risque de glissement à un accompagnement individuel individualisé qui aurait tendance, parfois, à atomiser ou à isoler les personnes les unes des autres. Vous évoquez le rapport d'activités du FOREm, j'irai voir, mais peut-être serait-il intéressant que notre commission – et là je renvoie à Mme la Présidente – puisse de temps en temps avoir les rapports d'activités FOREm qui viennent en examen dans la commission, qu'on les mette à l'arrière et qu'ils

puissent éventuellement nous être présentés, que l'on puisse parler des derniers rapports d'activités produits.

Dernière chose, par rapport à l'articulation. J'entends que, par rapport à toute cette question du contrôle de la disponibilité, l'ensemble des actions que vous évaluez est en attente du cadre normatif fédéral. Donc cela reste toujours le point d'achoppement. Vous ne nous avez pas dit où cela en était, si dans les comités de concertation vous avez déjà pu avancer, si c'est à l'ordre du jour, comment cela avance-t-il. Si vous pouvez nous en dire plus, je vous renvoie peut-être une question.

Sinon, je suis quand même interpellée par le fait que l'échange d'informations entre les deux services, vous souhaitez qu'il soit efficace. Cela a été très vite, je regarderai, mais vous dites qu'il est efficace. Au contraire, je pense qu'il faut être très attentif à ce que l'échange d'informations entre les deux services soit bien cloisonné et que les personnes qui accompagnent les demandeurs d'emploi ne soient pas les personnes qui les contrôlent ou n'aient pas accès à des informations de contrôle. On peut imaginer tous les risques et c'est vraiment important. Quand vous dites efficience...

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - C'est cela l'efficience. C'est être utilisé à bon escient et pas des échanges d'informations dans tous les sens, au contraire. C'est vraiment cibler des informations qui permettront à la fois aux services de contrôle d'être efficaces là où il y a besoin de l'être et de ne pas transférer des informations qui seraient inutiles dans un sens comme dans l'autre, d'ailleurs.

Mme Ryckmans (Ecolo). - D'accord, j'entends bien. J'avais mal compris le sens.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - L'idée est vraiment, in fine, d'éviter de provoquer des contrôles sur la base de chiffres statistiques et non pas sur la base d'éléments qualitatifs. Ce qu'il serait intéressant de déployer demain, c'est justement en ayant deux services, certes distincts parce que les contrôleurs ne sont pas les accompagnateurs, les accompagnateurs ne seront pas les contrôleurs, néanmoins, c'est le même bénéficiaire qui va passer de l'un à l'autre le cas échéant. Il faut que les bonnes informations arrivent au bon endroit et au bon moment pour éviter qu'il y ait surcharge de travail de part et d'autre.

Mme Ryckmans (Ecolo). - Il faut aussi éviter que des évaluations de type qualitatif ne soient dans le dossier du demandeur d'emploi, par exemple, et ne se retrouvent accessibles pour les personnes qui en exercent le contrôle et qui pourraient, de manière indiscriminée ou en non-connaissance de cause, agir en tant que contrôleur sur des situations dont elles ne connaissent pas l'ensemble des tenants et aboutissants et qui se répercutent éventuellement dans leur dossier. C'est très important de bien cloisonner.

Vous ne m'avez pas répondu. Est-ce vraiment à partir de janvier 2016, que les agents seront intégrés, que l'on verra clair sur l'espace dans lequel ces personnes seront ? Ou bien est-ce déjà en préparation ? J'imagine que l'on a déjà envisagé les espaces physiques dans lesquels ces personnes se déploieront. Sont-ce des bâtiments séparés, par exemple, y compris dans les différents services territoriaux ? Je pense que c'est important.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Tout cela se prépare et c'est la prérogative du comité de gestion. Il m'enverra un rapport relatif aux perspectives, la première étant l'organisation de ce service à gestions séparées. Tout cela viendra.

Mme Ryckmans (Ecolo). - Et le contrat de gestion du FOREm devrait se terminer, je pense, fin 2016. Ces nouveaux mécanismes n'amèneront-ils pas la modification du contrat de gestion ?

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - On peut toujours imaginer un avenant. Nous allons d'abord travailler à mettre en œuvre les dispositifs, le cas échéant, des modifications de la législation – il faudra notamment modifier le décret FOREm – et nous verrons, dans la foulée, s'il est nécessaire de modifier le contrat de gestion par un avenant qui courra une année ou bien prépare-t-on le contrat de gestion suivant en révisant l'ensemble ? On n'a pas d'idées claires là-dessus pour l'instant. Un avenant est possible et nous verrons si cela n'engendre pas plus de difficultés pour une période très courte. Là-dessus, il n'y a pas de décision prise. Je ne me suis pas du tout concertée avec le comité de gestion du FOREm.

INTERPELLATION DE M. HENQUET À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, « SUR L'APPLICATION PAR LE FOREM DE DIVERS ARRÊTÉS DU GOUVERNEMENT WALLON »

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle l'interpellation de M. Henquet à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, « sur l'application par le FOREm de divers arrêtés du Gouvernement wallon ».

La parole est à M. Drèze.

M. Drèze (cdH). - Je souhaite me joindre à l'interpellation de M. Henquet.

Mme la Présidente. - J'en prends bonne note ainsi que de la demande de Mme Ryckmans.

La parole est à M. Henquet pour développer son interpellation.

M. Henquet (MR). - Madame la Ministre, suite au transfert de compétences lié à la sixième réforme de

l'État et au vu de la réforme organisationnelle interne de l'office décidée par le précédent Gouvernement, il est crucial, pour le FOREm, de s'appuyer sur une législation solide afin de se garantir une sécurité juridique.

Malheureusement, dans les faits, il semble que les choses ne se passent pas comme espéré. En effet, il nous revient qu'un certain nombre d'irrégularités sont à déplorer.

À ce titre, Madame la Ministre, je voulais vous interpeller pour voir premièrement si vous confirmez les points que je soulève et, deuxièmement, pour entendre ce que vous proposez pour essayer de les résorber.

Je vais énoncer six points.

Depuis le 18 décembre 2003, l'Arrêté du Gouvernement wallon relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel rend obligatoire, pour le FOREm, par son article 3, la publication au 31 janvier de chaque année d'un annuaire nominatif du personnel contractuel. Cela date de 2003, soit il y a 12 ans.

Or, il s'avère que le FOREm n'a jamais exécuté cette obligation. Pourquoi ? Comptez-vous y remédier ? Dans quel délai ?

Le deuxième point que je voudrais soulever – on va souvent en parler – c'est celui de l'arrêté du Gouvernement wallon du 15 mai 2014 relatif à l'organisation des directions territoriales de l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi. Cet arrêté ne fait pas état d'un protocole de négociation. L'arrêté a été envoyé au Conseil d'État qui a rendu son avis le 23 avril 2014. Or, un arrêté d'une telle portée doit être, au préalable, soumis aux organisations syndicales avant d'être envoyé au Conseil d'État afin que ce dernier puisse bénéficier des différentes remarques qui auront été émises par les organisations syndicales.

Ce processus n'a pas été respecté, car la négociation ne s'est faite que le 6 mai 2014, bien après que le Conseil d'État a renvoyé son avis, moment où les trois organisations syndicales avaient remis un protocole de... désaccord ! Dès ce moment, la logique aurait voulu que le projet retourne sur la table du Gouvernement pour, seulement à ce moment, partir pour avis au Conseil d'État. Or, rien n'a été fait dans ce sens. Ce non-respect des procédures ne rend-il pas cet arrêté caduc ? Comptez-vous l'abroger ou le maintenir tel quel ?

Le troisième point toujours relatif à cet arrêté du Gouvernement wallon du 15 mai 2014 précise, en son article 5, que : « À titre transitoire, l'office peut désigner un expert au barème 3 par direction territoriale, comme c'est prévu dans l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 ». L'office a bien désigné quatre

experts, mais leur attribue la fonction de directeurs territoriaux alors que cet arrêté ne le permet pas. Comment justifier que des experts deviennent des directeurs territoriaux ? Est-ce légal ? Comptez-vous poursuivre ou faire stopper ce procédé pour le moins curieux ?

Le quatrième élément relève toujours de ce fameux arrêté du 15 mai 2014 qui précise, en son article 4, que : « L'arrêté du Gouvernement du 13 mai 2004 fixant le nombre et le ressort des directions régionales et des divisions territoriales est abrogé ».

Suite à cela, le FOREm a lancé une procédure pour réaffecter ses directeurs régionaux sur des postes de chargés de mission. Or, cette fonction n'existe nulle part et encore moins au cadre du personnel. Comment expliquez-vous cet état de fait ?

Cinquième point, l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne arrête en ses articles 11, 12 et 13 une série d'obligations en matière de cadre, d'organigramme et de plan de personnel. Or, à ce jour, il semble que le FOREm dispose d'un cadre obsolète et cela, depuis plus de cinq ans. En effet, aucun organigramme, ni plan de personnel n'a été soumis à la concertation comme le précise pourtant le code. De plus, aucun plan de recrutement ne fût présenté annuellement. Tout cela paraît étonnant de la part d'un organisme public tel que le FOREm. Confirmez-vous ou infirmez-vous ces faits ? Quelles mesures comptez-vous prendre ?

Enfin, dans le cadre des métiers du conseil, on constate que pour l'exercice d'un même métier, il y a une série de conseillers avec des salaires de niveaux et rangs fort différents. Neuf échelles allant du C3 à l'A5 ont été recensées pour exercer cette même fonction. Parfois, des conseillers sont payés comme formateurs. Or, on sait que les barèmes ne sont pas identiques. Nous sommes donc loin du principe « à travail égal, salaire égal ». Comment comptez-vous réagir face à cette situation ? Quelles sont vos intentions en la matière ?

À la suite de cette énumération d'irrégularités et de dysfonctionnements, vous conviendrez qu'il y a là, matière à discussions et à interrogations. Tel est le sens de cette interpellation.

Mme la Présidente. - La parole est à M. Drèze qui a demandé à se joindre à l'interpellation.

M. Drèze (cdH). - Madame la Présidente, sans en connaître le contenu, je me suis associé à l'interpellation de M. Henquet, au vu de son intitulé. Je prends connaissance à l'instant de l'ensemble du contenu et je réserve donc plutôt mon intervention principale pour la réplique, car ce qui m'intéresse, ce sont les réponses de Mme la Ministre. Je pense qu'avant de qualifier les faits qui sont évoqués d'irrégularité et de dysfonctionnement, il vaut mieux écouter la réponse du Gouvernement sur

les différents éléments évoqués qui, je n'en doute pas, l'ont été dans l'esprit de permettre au FOREm de rencontrer au mieux ses missions.

Mme la Présidente. - La parole est à Mme Ryckmans qui a demandé à se joindre à l'interpellation.

Mme Ryckmans (Ecolo). - Madame la Ministre, cette interpellation me permet de rejoindre les questions en rappelant qu'en vertu du décret de 1999, le FOREm compte trois directions générales, l'une compétente pour l'emploi et l'autre pour la formation professionnelle, la troisième pour le support. C'est important, car les directeurs généraux font notamment partie du bureau exécutif et du comité de direction. Leur fonction est instituée par le décret de mai 1999. Ce projet de reconfiguration de ces directions générales qui est en cours ferait un déplacement et elles seront remplacées par quatre nouvelles directions générales – produits et services, stratégie, ressources humaines, finances. En vertu de ce même décret, le FOREm est organisé en directions régionales et en entités déconcentrées.

S'il appartient au Gouvernement de définir le nombre et le ressort territorial des directions régionales, le décret prévoit qu'un comité subrégional correspond au territoire de la direction régionale. L'arrêté du 15 mai 2014 a établi quatre territoires déconcentrés. Il prévoit qu'à titre transitoire, jusqu'à l'adoption d'un nouveau cadre, un expert A3 peut être désigné pour chacun de ceux-ci, par direction territoriale, pour une durée de deux ans, prolongeable d'un an, afin de mettre en place les nouvelles entités de direction territoriale.

Le FOREm est en transition vers cette nouvelle structuration et nous ne voyons pas clair dans le séquençage des opérations.

Y aura-t-il un doublement de la ligne hiérarchique entre le directeur général et le directeur territorial ? À qui répondent les agents aujourd'hui ? Les experts A3 exercent-ils d'autres tâches que la préparation et la mise en place des entités déconcentrées, puisque c'est leur fonction ?

Vous indiquiez précédemment, dans une réponse à propos de cette direction territoriale, qu'ils pilotaient les directions territoriales, mais ce sont des experts engagés à titre d'experts. Exercent-ils un quelconque pouvoir de signature, quel est leur pouvoir et jusqu'où leur fonction s'exerce-t-elle alors que leur fonction n'existe pas dans le cadre ?

Pouvez-vous également préciser l'évolution prévue pour les actuelles directions régionales ? N'est-il pas nécessaire, tout d'abord, de prévoir une modification du décret et de prévoir ensuite une modification du cadre organique ? Vous évoquez l'un et l'autre. Ces étapes ne sont-elles pas nécessaires avant de lancer des procédures visant à pourvoir les fonctions qui le seraient

ou le seront dès lors d'une certaine manière à titre provisoire ?

À quelle échéance le Gouvernement entend-il finaliser un projet de décret et un projet de cadre en ce sens ? Ce décret évoquera-t-il bien les directeurs territoriaux et leurs grades en dehors de ce cadre décretaal et réglementaire qui serait approprié ? Quelle est la légitimité des directeurs pour accomplir leur tâche ? Comment tout cela s'organise-t-il et comment les relations hiérarchiques sont-elles organisées entre le territoire et le siège central ?

Mme la Présidente. - La parole est à Mme la Ministre Tillieux.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame et Messieurs les députés, le contrat de gestion 2011-2016, approuvé par le Gouvernement en date du 13 septembre 2011, prévoit, en son article 73, la réorganisation du FOREm et notamment que, je cite : « le FOREm s'engage à redéfinir précisément son organisation et sa structure en directions générales, départements, directions et services, tant au niveau du siège qu'au niveau régional, en opérant les transferts d'activités prévus à l'article 65, sur la base de l'allocation actuelle des ressources humaines et de la situation désirée basée sur l'organigramme prévisionnel tel que défini à l'article 65.

Cette réorganisation territoriale orientée clients et résultats, dans un souci d'efficacité, nécessite de modifier le décret organique de l'office, du 6 mai 1999, en y intégrant en outre les nouvelles missions confiées au FOREm, dans le cadre de l'exercice des compétences transférées en vertu de la sixième réforme de l'État.

L'avant-projet de décret modificatif sera proposé en première lecture pour adoption à une toute prochaine séance du Gouvernement wallon avant d'être soumis, comme il se doit, à la concertation en comité de secteur XVI.

Cette réorganisation nécessitera différentes étapes, comme vous le demandez, Madame Ryckmans, à mettre en œuvre progressivement.

Tout d'abord il faudra :

- adapter le cadre organique au sens de l'article 11, §1er du Code de la fonction publique ;
- adapter l'organigramme au sens de l'article 11, §2 du Code de la fonction publique – qui sera tout prochainement soumis à la concertation ;
- un plan de personnel et de recrutement intégrant les nouvelles orientations souhaitées, notamment en termes d'augmentation des fonctions de production. Une réflexion est en cours pour modifier les ratios d'effectifs et répondre aux besoins de la réorganisation et du transfert de compétences.

Quant au cadre et à l'organigramme, le FOREm s'est engagé à initier la concertation au sein du comité interne de concertation et à présenter aux organisations syndicales représentatives ses propositions de modification et d'adaptation pour début septembre.

Il s'agira dès lors, au comité de gestion du FOREm, de s'assurer du respect de ce calendrier.

Quant au plan de personnel, le comité de gestion du FOREm doit en approuver le calendrier précis et veiller au respect de celui-ci.

L'arrêté du Gouvernement wallon du 15 mai 2014 relatif à l'organisation des directions territoriales du FOREm a été soumis, par mon prédécesseur, à la négociation syndicale, le 6 mai 2014. Dans son avis du 23 avril 2014, la section législation du Conseil d'État, chargée d'examiner notamment le respect des formalités préalables, n'a fait aucune observation à ce sujet. Dès lors, la validité de l'arrêté n'est pas à remettre en cause sur ce point.

Cet arrêté pourrait toutefois être adapté, en fonction de l'évolution des débats sur l'avant-projet de décret modifiant le décret organique.

Conformément à l'article 5 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 15 mai 2014 relatif à l'organisation territoriale du FOREm, à titre transitoire, quatre experts ont été recrutés contractuellement, pour la mise en place et le pilotage des quatre nouveaux territoires. Quant à l'exercice d'une fonction managériale par des experts, la jurisprudence du Conseil d'État ne l'exclut nullement. Cela ressort clairement de la jurisprudence du Conseil d'État. Je vous fais l'impasse sur les références sur la jurisprudence du Conseil d'État – mais elles sont dans ma note écrite.

Au sein des territoires, la structure des directions actuelles est également amenée à évoluer, en lien avec une offre de services mieux adaptée aux besoins socio-économiques de notre Région, de ses demandeurs d'emploi, de ses travailleurs et de ses entreprises et l'évolution doit se faire vers des directions « produits et services ».

Cette réorganisation ne pourra toutefois être réellement effective que lorsque le décret organique du FOREm aura été modifié et que le cadre et l'organigramme du FOREm auront été adaptés en conséquence. Il convient dès lors d'être particulièrement attentifs aux différentes étapes à franchir.

C'est la raison pour laquelle les directeurs régionaux doivent actuellement continuer d'exercer des fonctions d'encadrement et ne pourront, sur une base volontaire, être pleinement réaffectés sur des lignes de produits, désormais transversaux, que lorsque le décret, le cadre et l'organigramme auront été modifiés et que ces adaptations sortiront leurs effets. L'ensemble devra bien

entendu être soumis à la concertation au sein du CIC et au sein du comité de secteur XVI.

Cela n'empêche évidemment en rien que ces directeurs soient d'ores et déjà chargés de missions relatives à l'organisation de la ligne des produits et services tout en continuant à exercer leur fonction, notamment d'encadrement de directeurs régionaux.

Enfin, en ce qui concerne les différences de salaires relevées, notons à ce propos que le transfert de personnel lié à la sixième réforme de l'État ne facilitera pas non plus la gestion du FOREm à ce niveau, puisque les agents arrivent avec leur sac à dos. Elles démontrent à quel point il est nécessaire d'harmoniser à l'avenir les échelles de traitement.

Quant à la publication annuelle de l'annuaire nominatif du personnel engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, il s'agit, pour l'administrateur général, d'une obligation visée à l'article 3 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel.

Soyez assuré que le FOREm met tout en œuvre, dans l'intérêt de son personnel, pour respecter les obligations qui lui incombent comme il s'applique à remplir avec toujours plus d'efficacité les missions qui lui ont été confiées dans un contexte socio-économique et budgétaire particulièrement difficile.

Mme la Présidente. - La parole est à M. Henquet.

M. Henquet (MR). - Merci, Madame la Ministre, il y a beaucoup de réponses techniques à des questions techniques, évidemment.

Je vais peut-être reprendre par ordre comme cela je vais pouvoir, sur base de ce que j'ai noté, voir si vous avez répondu aux questions que j'avais soulevées.

Le premier point, la publication de l'annuaire, vous venez de le souligner, c'est une obligation. Ce que l'on relève c'est ce que j'ai dit tantôt, c'est que cela n'a jamais été fait.

C'est vrai que vous avez dit plusieurs fois « il faudra », « il faudra ». J'ai envie de répondre d'emblée : « Oui, mais il fallait » ; puisque c'est dans le cadre décréto.

C'est vrai que cette publication est problématique puisque, comme vous en avez parlé plusieurs fois, le secteur XVI en parle depuis 2003, le secteur CIC également, et c'est vrai que soit on a quelque chose à cacher, on ne le publie pas, soit on n'a rien à cacher et je ne vois pas pourquoi on ne le publie pas. Forcément, le fait de ne pas le publier, malgré le fait que ce soit revenu en secteur XVI, forcément, cela légitimise la suspicion. Vous dites que le FOREm – et je le pense, je crois qu'il

est de bonne foi – veut travailler en toute transparence et essaie de faire de son mieux avec toutes les complications liées au transfert de compétences, mais s'il n'y a rien à cacher, je ne vois pas pourquoi on ne le publie pas.

Évidemment, les méchantes langues disent qu'il y a des petites choses à cacher. Du genre des contractuels qui seraient payés à des barèmes A2. Il faudrait peut-être investiguer et voir si, effectivement, il n'y a pas des irrégularités qui justifient ce qui paraît, pourtant, facile à réaliser.

Pour le point deux, les concertations avec les organisations syndicales, c'est vrai que cela me paraissait relativement simple à faire. Il suffisait de repasser devant le Gouvernement. Même s'il n'est pas d'accord avec l'avis syndical, il suffisait de le faire et au moins on était en concordance avec la législation avant de le renvoyer au Conseil d'État.

Vous me dites que c'est validé, que c'est correct. Tant mieux, je l'espère. Sinon c'est vrai que c'est prendre des risques énormes que d'invalider toutes les décisions qui auront été prises suite à cet arrêté du Gouvernement Wallon, mais si vous dites que c'est validé, je suppose que vous avez vérifié et que c'est juste.

Pour le troisième point, l'article 5, l'office a désigné quatre experts, mais leur attribue la fonction de directeurs territoriaux alors que cet arrêté ne le permet pas. Vous dites que le Conseil d'État n'a pas fait d'objection. Pourtant, notamment au niveau du secteur XVI, votre propre cabinet aurait dit que la réponse du FOREm était malheureuse par rapport à cela. Autrement dit, ils reconnaissent implicitement qu'il y avait une difficulté, qu'il y avait une contrariété.

N'oublions tout de même pas que ce sont des experts qui seront désignés, mais ce qui pose problème, même s'ils deviennent ou ne deviennent pas tous directeurs territoriaux, c'est qu'apparemment ils seraient aussi dans le comité de direction avec voix délibérative, ce qui n'est pas prévu par la loi. Donc, je me demandais si l'on ne risquait pas d'avoir des décisions qui soient invalidées du fait que se trouvent au comité de direction des gens qui ne doivent pas y être.

Pour le quatrième point, la réaffectation de ces directeurs régionaux dans des postes de chargés de missions, vous avez dit que les missions devaient s'orienter vers les produits et services, que cela devait être fait étant donné la complexité suite à la sixième réforme de l'État. Je n'ai pas d'autre commentaire à faire sur ce point-là.

Par contre, sur le cinquième point, à savoir – c'est plus important – qu'il n'y a ni cadre, ni organigramme, ni plan de personnel, tout comme aucun plan de recrutement n'a été présenté. C'est vrai qu'en secteur XVI, on aurait dit que votre cabinet allait le

rappeler au FOREm – avouant par là qu'il y avait un manquement. Tout de même, il faut se rendre compte de l'importance de ce plan de personnel. Il doit même être annoncé l'année que l'on appelle N+1, voire même N+2.

Quand on dirige 4 400 personnes, il est certain que l'on a intérêt à prévoir les départs pour savoir combien on doit engager, pouvoir intégrer tout cela dans les réformes qui sont inhérentes au FOREm puisque l'on sait très bien que le FOREm doit faire 10 % d'économie en termes de personnel, 5 % sur la première année, 3 % et puis 2 %. Derrière toutes ces fonctions, il y a des personnes qui doivent être rassurées sur leur devenir professionnel.

Si l'on demande à des petites structures de faire des plans de personnel pour les années ultérieures, pour un organisme comme le FOREm, cela devrait être évident. Je m'étonne que ce ne soit pas fait. Quand on sait qu'en plus, avec la réforme de l'État on aura le transfert des ALE et des facilitateurs, raison de plus pour que vous poussiez afin que le FOREm soit en ordre par rapport à la législation, étant donné l'importance de ce plan de personnel.

Enfin, quand vous dites que cela va être encore plus difficile d'harmoniser les barèmes, parce qu'il y en a qui viennent du Fédéral avec leur sac à dos, je m'en doute, mais neuf échelles pour exercer la même fonction – et là, j'étais surpris – avec des barèmes qui peuvent aller du simple au triple. Avec, comme je l'ai dit, des formateurs qui sont mieux payés que des conseillers. Là aussi, j'ai l'impression qu'il faudrait mettre un peu d'ordre.

Je sais que le CIC et le secteur XVI le rappellent régulièrement. Ce qui est un peu fâcheux, c'est que ces personnes ont l'impression de prêcher dans le désert et que, rien ne bouge.

En conclusion, j'aime bien de vous entendre dire que le FOREm va faire de son mieux pour essayer de respecter tous ces problèmes que j'ai énoncés.

Que l'on ne se méprenne pas, il ne faut pas jeter le bébé avec l'eau du bain. Il est évident qu'il y a des choses qui fonctionnent bien au FOREm, mais notre boulot est de relever les dysfonctionnements en espérant que l'on puisse les résoudre en vue d'un meilleur fonctionnement et comme disait Madame la Présidente, tantôt, tout est possible, je compte donc sur vous, Madame la Ministre, pour y parvenir.

Mme la Présidente. - Pour les répliques de Mme Ryckmans et M. Drèze, je me permets de rappeler que vous disposez de deux minutes. Cela dépend de l'endroit où vous êtes. Dans le Parlement de la Communauté française, on ne peut pas répliquer même si l'on se joint à une interpellation, mais ici bien. Mais c'est juste un peu de parano ou de schizophrénie. On n'a

pas encore la coordination de tous les parlements, tout va bien.

Ici ils peuvent, mais le temps est limité, le vôtre était de trois minutes et le leur est de deux minutes.

La parole est à Mme Ryckmans.

Mme Ryckmans (Ecolo). - Je pense que je ne prendrai pas mes deux minutes pour remercier Mme la Ministre de toutes ses explications. Je regarderai avec attention la nouveauté, cette jurisprudence du Conseil d'État qui permet que des responsabilités managériales soient confiées à des experts extérieurs. Cette réforme est sans doute bien intéressante, elle est probablement nécessaire et bien utile, mais il faut s'assurer de la suite logique, du cadre logique de sa mise en œuvre.

Je vais suivre attentivement, je regarderai, je reviendrai éventuellement vers vous le cas échéant.

Mme la Présidente. - La parole est à M. Drèze.

M. Drèze (cdH). - Comme souvent M. Henquet est assez dur dans ses interpellations, parfois un peu gonflé aussi. Il conclut toujours ses répliques par des mots doux et gentils, donc cela passe plus ou moins comme cela. Je relève quand même que certaines de ses affirmations ont été avancées, semble-t-il vraiment sans fondement. Par exemple, comme Mme la Ministre l'a bien évoqué – et je suis certain que ce qu'elle dit est juste et a été recoupé, cela va s'en dire – l'arrêté du gouvernement du 15 mai 2014 a bien été soumis à concertation syndicale, l'a bien été avant le Conseil d'État et le Conseil d'État n'a fait aucune observation. Je crois qu'il est utile, pour certains aspects, de remettre les pendules à l'heure.

Pour d'autres, il faut reconnaître la pertinence de certaines questions soulevées et le fait que Mme la Ministre a beaucoup de choses sur les épaules, souligner que le FOREm est le plus important OIP wallon et qu'avec la sixième réforme de l'État, il engrange des responsabilités supplémentaires et que tout cela n'est pas simple à harmoniser. Il y a effectivement du pain sur la planche. L'élément qui me paraît intéressant dans ce contexte qui est un véritable défi c'est que la volonté, déjà sous le gouvernement précédant, était de réorganiser le FOREm tout en assurant la continuité du service public, parce qu'il ne faut jamais oublier ce grand principe : on peut faire des réorganisations, voire des chambardements, mais la continuité du service public doit toujours être assurée pour que les clients qui sont nombreux – en l'occurrence ici, les employeurs, les demandeurs d'emploi, et cetera – puissent bénéficier des services sans s'apercevoir de toute la réforme qui s'opère au niveau de la structure.

Reste la question qui mérite une clarification ultérieure sur ce fameux annuaire nominatif du personnel, puisque M. Henquet fait courir une rumeur

dans sa réplique et que ce serait de bon ton pour l'image de l'institution, qu'ultérieurement on puisse clarifier ce point-là.

Mme la Présidente. - L'incident est clos.

QUESTION ORALE DE MME BALTUS-MÖRES À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, « SUR LA MISE EN PLACE DES « SCHNUPPERWOCHEN » EN RÉGION WALLONNE »

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Baltus-Möres à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, « sur la mise en place des « Schnupperwochen » en Région wallonne ».

La parole est à Mme Baltus-Möres pour poser sa question.

Mme Baltus-Möres (MR). - Madame la Ministre, lors de la visite de la commission Emploi et Formation en Communauté germanophone, vous n'avez pas manqué de montrer votre intérêt pour le modèle des « Schnupperwochen ».

Le principe est simple, mais novateur. Lors des congés scolaires, généralement durant les vacances de Pâques, une semaine est mise à profit pour les étudiants du secondaire pour découvrir la réalité d'un métier.

Les jeunes ont une idée du métier qu'ils aimeraient éventuellement exercer, mais cela peut reposer sur des préjugés, des fantasmes ou inversement, sur des faits réels. Grâce à ce projet, les étudiants se rendent précisément compte de la réalité d'un travail précis durant une semaine et se forment, dès lors, leur propre opinion à ce propos. Les résultats sont des plus encourageants. Toujours plus d'élèves et d'entreprises y participent et se déclarent ravis de cette expérience.

Un autre signe démontrant l'attrait existant pour ce concept est l'intention de votre homologue flamande, la Ministre Hilde Crevits, d'envisager la mise en place de telles Schnupperwochen, en Flandre.

Envisagez-vous de mettre en place une telle initiative en Région wallonne ? Lors d'une de mes dernières interpellations, vous avez déjà signalé votre intérêt pour ce modèle. Vous avez même parlé d'un groupe de travail qui pourrait préparer des mesures concrètes pour adapter le système de formation en alternance en Wallonie.

Le 19 mai, vous avez également parlé d'un Gouvernement conjoint avec la Communauté germanophone qui serait prévu le mois prochain, donc ce mois de juin. Vous avez parlé d'une rencontre des Gouvernements wallons et de la Communauté germanophone le 2 juillet. Pouvez-vous confirmer ces

dates et si vous avez mis, comme vous l'avez dit, ces thèmes à l'ordre du jour ?

J'aimerais savoir s'il y a déjà des idées plus concrètes sur la constitution de ce groupe de travail. C'est peut-être encore trop tôt pour demander un calendrier, mais vous avez peut-être déjà des idées sur les difficultés pour la mise en œuvre de ce modèle en Wallonie. Avez-vous déjà une première estimation des coûts pour l'insertion d'un tel modèle ?

Mme la Présidente. - La parole est à Mme la Ministre Tillieux.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, lors de la mission parlementaire du 5 mai 2015, à Eupen, sur les modalités d'organisation de la formation en alternance en Communauté germanophone, la délégation wallonne a pu découvrir et apprécier les pratiques particulièrement pertinentes, en ceci qu'elles contribuent à réduire le chômage des jeunes de la Communauté et à les sensibiliser aux métiers techniques et technologiques. L'initiative des Schnupperwochen en fait partie. Je vous soupçonne d'avoir posé la question rien que pour me faire prononcer le mot.

Cette initiative s'inscrit à la fois dans une dynamique d'orientation, de sensibilisation et de découverte des métiers techniques et technologiques et une démarche de promotion de la formation en alternance. Trop souvent encore, les filières techniques et technologiques souffrent d'un déficit d'image. Nous venons de le rappeler dans le débat précédemment.

Ce type d'initiatives, développées par la Communauté germanophone, favorisent la prise de conscience que ces filières offrent de réelles perspectives d'insertion socioprofessionnelle et peuvent être une réelle source d'épanouissement.

Dans la perspective de transposer cette initiative intéressante chez nous en Région wallonne, je souhaite proposer, avec mon collègue Harald Mollers, en charge de la formation en Communauté germanophone, lors du Gouvernement conjoint Région wallonne – Communauté germanophone qui aura lieu début juillet 2015, j'aurais souhaité que ce soit en juin, mais l'agenda a fait que, compte tenu des disponibilités des uns et des autres, on se retrouve début juillet – la mise en œuvre d'une expérience pilote sur notre territoire.

Si cette expérience s'avère positive, nous pourrions alors envisager sa pérennisation afin d'en faire bénéficier un maximum de jeunes Wallons.

Mme la Présidente. - La parole est à Mme Baltus-Möres.

Mme Baltus-Möres (MR). - Merci, Madame la Ministre, pour cette réponse. Je constate que les plans sont devenus plus concrets. La dernière fois, vous aviez

juste parlé d'une note visant la mise en œuvre d'un groupe de travail – ce qui est peut-être toujours d'actualité – pour développer l'alternance et l'orientation. Cette expérience pilote est un autre pas dans le développement de la formation en alternance en Région wallonne.

Je salue cette initiative. J'espère que vous n'avez pas trop de difficultés ou de problèmes pour le devenir de ce projet en Région wallonne.

QUESTION ORALE DE MME GONZALEZ MOYANO À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LES CHÈQUES ÉCO-CLIMAT »

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Gonzalez Moyano à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les chèques Éco-Climat ».

La parole est à Mme Gonzalez Moyano pour poser sa question.

Mme Gonzalez Moyano (PS). - Madame la Ministre, je souhaiterais revenir sur les chèques Éco-Climat. Comme vous le savez, ce sont des aides financières destinées à la formation continue des travailleurs dans le domaine environnemental, mis en place par le Gouvernement régional wallon.

Pour rappel, ce chèque-formation Éco-Climat est valable pendant un an pour une heure de formation par travailleur. Il s'achète 15 euros et a une valeur de 30 euros. Le nombre de chèques-formations est limité à 200 par an et par entreprises. Ce chèque-formation Éco-Climat est accessible à toute personne physique ayant ou non la qualité de commerçant, toute personne morale sous forme de société commerciale, à tout groupement d'intérêt économique ou groupement européen d'intérêt économique, en respectant les trois conditions suivantes :

- avoir un siège principal d'activités situé en Région wallonne et de langue française ;
- avoir un chiffre d'affaires s'élevant à maximum 50 millions d'euros où le total du bilan financier est inférieur à 43 millions d'euros ;
- être autonome.

Lors de la présentation du rapport d'activités de la Commission chèques du Conseil économique et social de Wallonie pour l'année 2013 dont j'étais rapporteuse, le 9 décembre dernier au nom de notre Commission Emploi et formation, M. Jockin précisait que 50 000 chèques Éco-Climat avaient été remboursés en 2012.

Il y avait donc 50 000 chèques Éco-Climat supplémentaires, parmi lesquels 20 000 ont été consommés par le secteur de la construction. M. Jockin

avait aussi constaté des disparités géographiques dans l'utilisation des chèques avec différentes explications possibles. Le CESW avait donc encouragé la promotion égale du dispositif dans toutes les zones du pays, de préférence à une approche plus coercitive par rapport à un certain degré de consommation.

Il était aussi difficile, d'après M. Jockin, d'établir des formations prioritaires. Aussi, Madame la Ministre, je souhaiterais savoir ce qu'il en est depuis cette rencontre. Une liste de formations devant être qualifiées de prioritaires, en tenant compte bien sûr des disparités régionales, a-t-elle pu être établie ?

Si pas, est-ce bien prévu ? Par ailleurs, ne pourrait-on pas également envisager d'établir cette liste en corrélation avec les formations où l'on sait qu'il y a un manque criant de personnel qualifié ?

Mme la Présidente. - La parole est à Mme la Ministre Tillieux.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, le Gouvernement wallon a mis en place, au travers d'un arrêté datant du 8 mai 2008, le dispositif chèque-formation Éco-Climat à destination des travailleurs dont le métier est impacté par les thématiques environnementales.

Afin de cibler les formations ouvrant le droit au dispositif chèques-formations Éco-Climat, le Gouvernement a édité une liste de modules de formation prioritaires. Celle-ci a été mise à jour en 2013 et en 2014, afin de répondre spécifiquement aux besoins exprimés par les secteurs.

Durant la période de moratoire, qui a touché le dispositif chèques-formations de janvier 2013 à mars 2014, seules étaient agréées comme nouvelles formations, celles qui relevaient de cette liste prioritaire, ainsi que les formations en langues.

Par ailleurs, outre le fait de figurer sur la liste des formations prioritaires, les modules de formation Éco-Climat doivent respecter les conditions générales d'agrément établies pour le chèque-formation. Par conséquent, elles doivent respecter, d'une part, le caractère général de la formation ou être liées au fonctionnement général de l'entreprise. Ce critère vise les formations qui procurent des compétences transversales selon les référentiels de qualification.

D'autre part, la formation doit être transférable, ce qui implique qu'elle ne peut concerner l'acquisition exclusivement liée aux activités ou équipements technologiques de l'entreprise du travailleur.

Ces compétences doivent donc être transposables dans d'autres entreprises indépendantes de celle où est engagé le travailleur.

Enfin, le module de formation proposé doit respecter le caractère qualifiant, c'est-à-dire que le contenu et la finalité de la formation doivent correspondre aux descriptions contenues dans les référentiels métiers, de qualification ou de formations en usage. Ce dernier critère assure au travailleur l'acquisition et le développement de compétences supplémentaires au terme de la formation.

Les critères établis pour l'agrément des opérateurs de formation au dispositif chèques-formations, et plus spécifiquement au dispositif chèque-formation Éco-Climat, ne permettent donc pas de favoriser une zone géographique par rapport à une autre ; ce qui serait discriminant pour une partie des travailleurs.

Par ailleurs, l'agrément chèque-formation est octroyé à un opérateur de formation pour l'organisation d'un ou plusieurs modules de formation. Le choix de suivre sa formation et d'utiliser ses chèques-formations dans une zone géographique particulière revient donc au travailleur, en fonction de ses desiderata.

Mme la Présidente. - La parole est à Mme De Bue.

Mme Gonzalez Moyano (PS). - Je remercie Mme la Ministre pour sa réponse.

J'entends bien que l'on ne puisse pas favoriser certaines régions en fonction des critères à respecter et que cela doit être transposable à d'autres entreprises.

**QUESTION ORALE DE MME DE BUE À
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET
DE LA FORMATION, SUR « LA
RÉMUNÉRATION DES STAGES DE
TRANSITION PROFESSIONNELLE »**

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme De Bue à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la rémunération des stages de transition professionnelle ».

La parole est à Mme De Bue pour poser sa question.

Mme De Bue (MR). - Madame la Ministre, dans le cadre de ses missions de faire accéder les jeunes au monde de l'emploi, le FOREm propose aux jeunes en période de stage d'insertion et répondant à certains critères, de réaliser un stage de transition professionnelle. Ceci permet au jeune d'acquérir une première expérience par le biais d'une formation au cours d'un stage rémunéré.

Selon l'article 36^{quater} de l'arrêté royal « chômage » qui concerne ce type de stage, le jeune peut percevoir une allocation allouée par l'ONEM, à laquelle s'ajoute un défraiement à charge de l'entreprise où s'effectue le stage. Il s'agit donc d'une prime à un « chômeur » non indemnisé qui ne peut être considérée

comme une rémunération au même sens que le serait un salaire. Il n'est donc pas soumis aux mêmes règles en matière de sécurité sociale.

Cependant, il s'agit là du cadre et de la réglementation qui étaient d'applications avant la sixième réforme de l'État et le transfert des compétences aux Régions. Depuis le 1er janvier 2015, l'ONEM agit pour le compte des Régions qui ne sont pas des branches de la sécurité sociale. Le protocole du 4 juin 2014 conclu entre l'État fédéral et les Régions relatif au transfert aux Régions de compétences exercées par l'ONEM, fait figurer le stage de transition parmi les compétences transférées avec pouvoir réglementaire aux Régions. Le protocole précise, en son article 35, que l'ONEM, pendant la période transitoire, assure l'octroi et le paiement à des chômeurs non indemnisés, donc de la prime allouée dans le cadre du stage de transition.

Dès lors, tant la contribution patronale que l'intervention régionale constituent de la rémunération depuis le 1er janvier 2015, même si c'est l'ONEM qui paie. Les deux doivent être soumises aux cotisations de sécurité sociale au même titre qu'un salaire classique, puisque le FOREm n'a vocation de verser des allocations de sécurité sociale.

Pouvez-vous me dire combien de jeunes en formation sont concernés par ce changement de réglementation ? Les rémunérations versées depuis le premier janvier 2015 ont-elles bien été soumises aux cotisations de sécurité sociales ?

Quel en est l'impact sur le FOREm et les employeurs qui devraient également être soumis à des charges sociales ?

Une adaptation de la réglementation et du statut de ce type de rémunération est-elle prévue ?

Mme la Présidente. - La parole est à Mme la Ministre Tillieux.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, le plan pour l'emploi, initié sous la précédente législature, par la Ministre fédérale, Monika De Coninck et approuvé par le Conseil des Ministres en juillet 2012, prévoyait plusieurs mesures, parmi lesquelles la mise en place de 10 000 places de stage pour les jeunes quittant l'école et disposant au plus d'un CESS.

Ce dispositif se déclinant au niveau régional, il a pris la forme, en Wallonie, d'un stage en entreprise d'une durée de trois mois minimum et de six mois maximum et comprenant une partie formative pouvant se dérouler chez un opérateur de formation ou au sein même de l'entreprise. C'est l'arrêté du 18 juillet 2013 qui réglemente la mise en œuvre de ce stage.

Le stage de transition s'adresse à tous les demandeurs d'emploi qui correspondent au profil suivant :

- avoir moins de 30 ans ;
- ne pas détenir de titres supérieurs au CESS ;
- se situer entre le septième et le douzième mois du stage d'insertion professionnelle, appelé autrefois « stage d'attente », à savoir la période qui suit l'inscription comme demandeur d'emploi, à l'issue des études.

Suite à la sixième réforme de l'État, l'attribution relative au stage de transition a bien été transférée aux Régions. Même si l'ONEM continue à exercer cette compétence, sur la base du protocole de collaboration du 4 juin 2014, pendant toute la période transitoire qui devrait prendre fin au 31 décembre 2015.

L'impact de ce transfert par rapport au stage de transition professionnelle n'a pas échappé aux Régions. Les services publics de l'emploi sont tous confrontés à la même situation, puisque ce dispositif est d'application pour tous. C'est pourquoi la question de l'assujettissement à l'ONSS, tant de la contribution patronale que de l'intervention régionale, a été portée auprès de Synerjob – l'association interrégionale pour la coopération entre les services publics de l'emploi et de la formation – qui regroupe le VDAB, le FOREm, Actiris, l'ADG et Bruxelles Formation. Un travail d'analyse juridique est toujours en cours via Synerjob.

Fin 2014, près de 2 100 stages de ce type avaient été conclus au bénéfice de jeunes demandeurs d'emploi wallons. Depuis le 1er janvier 2015, 1 229 jeunes sont entrés en stage de formation au sein de 830 entreprises différentes. La question de l'assujettissement à la TVA est dès lors importante, même si, jusqu'à présent, elle ne semble pas avoir été un obstacle à l'adhésion des jeunes au dispositif.

Mme la Présidente. - La parole est à Mme De Bue.

Mme De Bue (MR). - Merci, Madame la Ministre, pour vos réponses.

Dans la mesure où le stage d'insertion professionnelle figure en toutes lettres dans la DPR, que cela constitue une priorité pour le Gouvernement wallon, je vous engage à poursuivre les contacts pour clarifier la situation. Cela me semble quand même nécessaire, d'autant plus qu'il y a quand même un coût différent pour le FOREm, qui doit payer des cotisations sociales. J'imagine que ce n'est pas anodin aussi pour l'impact sur le budget de la Région. J'espère qu'une solution pourra être trouvée et que l'on pourra clarifier la situation. Dans la mesure où c'est une priorité, je vous engage vraiment à trouver une solution le plus vite possible.

QUESTION ORALE DE M. HENQUET À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LES PRIMES POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI »

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de M. Henquet à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les primes pour les demandeurs d'emploi ».

La parole est à M. Henquet pour poser sa question.

M. Henquet (MR). - Madame la Ministre, alors qu'une nouvelle enquête menée par Manpower remet une nouvelle fois en exergue la pénurie de main-d'œuvre qualifiée en Belgique, une idée innovante vient d'être émise au Parlement bruxellois, via le dépôt d'une proposition d'ordonnance.

Elle consiste en l'octroi de primes pour les demandeurs d'emploi qui suivent une formation en vue d'exercer un métier reconnu en pénurie.

Le montant proposé à Bruxelles s'élèverait à 350 euros ; ce qui n'est pas négligeable, puisque cela peut représenter près de la moitié des allocations de chômage pour certains. Des garde-fous seraient, bien entendu, prévus afin de supprimer l'effet d'aubaine auquel on pourrait s'attendre. La prime n'étant octroyée que si le demandeur d'emploi suit la formation jusqu'à son terme.

L'objectif est clair : orienter les demandeurs d'emploi vers les filières de formation qui assurent un emploi.

Que pensez-vous de cette initiative ? L'estimez-vous possible, souhaitable et/ou envisageable en Région wallonne ?

Mme la Présidente. - La parole est à Mme la Ministre Tillieux.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Monsieur le Député, l'initiative de la Région de Bruxelles-Capitale ne manque pas d'intérêt et sa mise en œuvre sera suivie avec attention par les acteurs wallons de l'emploi et de la formation. Ce type d'aide pourrait être examiné lors des discussions avec les partenaires sociaux dans le cadre du Pacte pour l'emploi et la formation qui se penchera, entre autres, sur une réorganisation des systèmes d'incitants financiers pour la formation.

Il convient toutefois de rappeler les efforts que la Région a consacrés à la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre qualifiée ces dernières années, soit 87 millions d'euros, au cours des années 2010 à 2014, afin, d'une part, d'identifier les besoins des entreprises et des demandeurs d'emploi et, d'autre part, d'adapter l'offre de formation en conséquence de manière à renforcer l'accès à l'emploi.

Je reviendrai, dans quelques instants, sur le détail des actions mises en œuvre, en réponse à une question de Mme la Députée De Bue. Toutefois, en matière de formation, chaque année, plus de 6 000 demandeurs d'emploi suivent une formation donnant accès à un métier en pénurie ou en demande de main-d'œuvre. Les participants à ces formations bénéficient déjà d'un contrat de formation professionnelle qui prévoit l'assurance du demandeur d'emploi, le défraiement de ses frais de déplacement et une indemnité d'un euro par heure de formation suivie.

Enfin, il convient de rappeler que, malgré les efforts de sensibilisation, d'orientation et de formation dégagés par le Gouvernement wallon, certaines pénuries de main-d'œuvre subsistent en raison des conditions de travail ou de rémunération proposées par les entreprises, d'une précarisation des emplois disponibles ou du déficit d'image de certaines professions.

Mme la Présidente. - La parole est à M. Henquet.

M. Henquet (MR). - Madame la Ministre, si l'on considère que l'emploi est le premier problème en Wallonie, même si vous soulignez le fait que de nombreuses possibilités sont déjà offertes aux demandeurs d'emploi qui visent les métiers en pénurie, je pense que s'il y a une autre proposition sur la table, il peut être bien d'en tenir compte.

Vous dites qu'il y en a 6 000 qui suivent, aujourd'hui, des formations dans des métiers en pénurie, mais c'est 6 000 sur 250 000 chômeurs. Même si l'effort est à souligner, et je le souligne, en termes de personnes qui suivent des formations, c'est relativement encore restreint. Je plaide pour que vous y soyez attentive.

Enfin, petite rectification tout à fait partisane, ce n'est pas une initiative du Parlement bruxellois, c'est une initiative d'un groupe politique du Parlement bruxellois, je vous laisse deviner lequel !

**QUESTION ORALE DE MME DE BUE À
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET
DE LA FORMATION, SUR « LA SUPPRESSION
DE FORMATION POUR LES MÉTIERS EN
PÉNURIE »**

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme De Bue à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la suppression de formation pour les métiers en pénurie ».

La parole est à Mme De Bue pour poser sa question.

Mme De Bue (MR). - Madame la Ministre, j'ai eu l'occasion de vous interroger en séance plénière au sujet du dernier rapport de la société Manpower sur les métiers en pénurie et sur la progression de cette pénurie. Ce qui m'a interpellé dernièrement, c'est d'apprendre

que certaines formations données dans ces secteurs en pénurie vont devoir s'arrêter faute de suivi, alors que ces personnes qui se trouvent dans ces formations trouvent un job assez facilement.

Je ne sais pas si vous avez eu l'occasion de visionner le reportage qui a été diffusé sur différentes filières de formation qui doivent s'arrêter faute de combattants, c'était dans les secteurs de la mécanique et de l'usinage où il fallait sept ou huit jeunes pour maintenir une section et, malheureusement, ces filières étaient menacées de disparition.

Comme vous l'avez dit et comme cela a été dit plusieurs fois aujourd'hui, il y a un problème d'image, car ces filières n'attirent pas les jeunes. Elles sont menacées de fermeture et cela remet aussi en question tout leur équipement, puisque le matériel coûteux dont elles doivent disposer ne sert plus à rien.

Il s'agit ici de l'enseignement, d'écoles et de l'enseignement qualifiant. Cependant, il y a aussi le rôle joué par les centres de compétence dont on a parlé aussi, notamment pour les demandeurs d'emploi. Après, ils peuvent permettre aux demandeurs d'emploi de suivre des formations.

Néanmoins, il y a, là, quand même, une déperdition d'énergie et de moyens pour assumer ces objectifs. Si l'on pouvait mieux valoriser ces filières de formation dès le départ, dans l'enseignement, on ne serait pas face à une déperdition des moyens.

Je sais que c'est un sujet qui a vraiment un lien entre vos compétences de Formation, Madame la Ministre, et les compétences de la ministre de l'Éducation.

J'aurais voulu savoir quel est votre sentiment par rapport à cette situation. En avez-vous été alertée ? Avez-vous prévu d'y travailler avec votre collègue de l'Éducation dans le cadre de votre alliance formation emploi ?

Quel peut être le rôle du FOREm dans cette situation ?

Mme la Présidente. - La parole est à Mme la Ministre Tillieux.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, rappelons-nous qu'un métier en pénurie est un métier pour lequel des difficultés de recrutement sont constatées durant une période assez longue et dans différentes régions, en raison d'une inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi sur le marché.

Comme je l'évoquais il y a quelques jours dans ma réponse à votre question d'actualité portant sur la même thématique, une grande partie des métiers en pénurie, identifiés par Manpower dans son étude, concerne des

postes de travail pour lesquels les entreprises recourent principalement à des contrats d'intérim.

Cela rejoint un peu votre question précédente sur le fait que certains emplois sont parfois peu attractifs sur le plan des conditions. De par, notamment, leur pénibilité, mais également par la faible rémunération qu'ils procurent, certains métiers sont moins attractifs pour le travailleur et ne permettent pas à l'entreprise de leur proposer un contrat à durée indéterminée. Ce phénomène vient donc renforcer la pénurie observée pour ce type de métiers.

Néanmoins, afin d'apporter une réponse concrète à cette problématique de pénurie, le Gouvernement wallon a consacré 87 millions d'euros, au cours des années 2010 à 2014, pour identifier les besoins des entreprises et des demandeurs d'emploi et adapter l'offre de formation en conséquence.

Ainsi, chaque année, 40 métiers en demande de main-d'œuvre sont analysés par les services du FOREm, en collaboration avec les fonds de formation professionnels, pour identifier les difficultés rencontrées dans la satisfaction des offres d'emploi et les causes de ces difficultés. En fonction de ces analyses, le FOREm adapte ses prestations pour répondre aux besoins non rencontrés.

En outre, chaque personne inscrite au FOREm reçoit un document d'information, intitulé « Multipliez vos chances de trouver un emploi », où un focus est porté sur le manque de travailleurs constaté dans certains métiers. Afin de compléter et de garantir l'actualité de l'information, le demandeur d'emploi est également invité à consulter la plateforme d'information « Horizons emploi » via le site Internet du FOREm où un large panel d'informations en lien avec les métiers en demande de main-d'œuvre lui est proposé. Par exemple, il y a des vidéos de présentation, les différents secteurs d'activités où ils s'exercent, des offres d'emploi proposées aujourd'hui, les études et formations qui peuvent mener à l'exercice de ces métiers.

Par ailleurs, les Carrefours Emploi Formation informent les demandeurs d'emploi au travers de séances d'information spécifiques aux métiers dits porteurs. Pour mémoire, en 2014, 126 séances d'information de ce type ont été organisées à destination de près de 8 000 demandeurs d'emploi.

Au travers de l'accompagnement individualisé, les conseillers référents du FOREm informent et orientent les demandeurs d'emploi vers ces opportunités d'emploi. Ainsi, en 2013, 74 000 demandeurs d'emploi positionnés sur un ou des métiers en pénurie ou en demande de main-d'œuvre ont bénéficié d'un entretien de bilan qui a débouché sur un accompagnement à la recherche active d'emploi, un job coaching ou une information complémentaire.

Enfin, en ce qui concerne les formations – comme je viens de l'évoquer dans la réponse adressée à M. le Député Henquet – chaque année, plus de 6 000 demandeurs d'emploi suivent une formation donnant accès à un métier en pénurie ou en demande de main-d'œuvre.

Par ailleurs, les centres de compétence, véritables pôles de formation, de veille et de sensibilisation aux technologies, s'inscrivent dans une logique de développement dans le but répondre à des besoins exprimés par les entreprises, les travailleurs, les demandeurs d'emploi, l'enseignement et les partenaires sociaux sectoriels.

Toujours en alerte, les centres de compétence restent à la pointe du progrès dans leur domaine d'activité. La veille leur permet de rester attentifs aux évolutions constantes des métiers, des emplois et des besoins de formation. Les centres adaptent ainsi en permanence leurs offres pour le plus grand profit des entreprises bénéficiaires et des candidats à l'emploi. Le Gouvernement wallon, via son service public de l'emploi et ses opérateurs de formation, est donc impliqué et est actif à divers niveaux dans l'anticipation de l'évolution des besoins, des emplois et des compétences.

Mme la Présidente. - La parole est à Mme De Bue.

Mme De Bue (MR). - Je remercie Mme la Ministre pour sa réponse. Je voulais attirer son attention sur le fait que, à la fin du reportage, un employeur disait qu'il ne saurait pas engager parce qu'il n'y avait pas suffisamment de jeunes qui suivent la formation délivrée. Cela concernait un usinage très particulier pour des pièces en aéronautique, si je me souviens bien. Ce problème de pénurie est vraiment réel. Je mesure bien les efforts – on l'a abordé plusieurs fois aujourd'hui – et qu'il y a une volonté de lutter contre la pénurie des métiers, mais il faut y travailler aussi dans le cadre de l'alliance Enseignement-Emploi, parce qu'il faut prendre le problème beaucoup plus en amont.

Il y a un problème d'image et un changement des mentalités, mais ce ne sera peut-être pas réglé uniquement qu'avec des décrets ; il y aura aussi, sans doute, des actions très fortes qui permettront de faire évoluer, de faire bouger les lignes, comme vous l'avez dit tout à l'heure.

QUESTION ORALE DE MME GONZALEZ MOYANO À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LA PÉNURIE D'INFIRMIERS »

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Gonzalez Moyano à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la pénurie d'infirmiers ».

La parole est à Mme Gonzalez Moyano pour poser sa question.

Mme Gonzalez Moyano (PS). - Madame la Ministre, alors que le 12 mai dernier nous célébrions la journée des infirmiers et des infirmières, je souhaiterais faire le point avec vous sur cette profession. On le sait, on en parle depuis plusieurs années déjà, le métier d'infirmier est en pénurie de main-d'œuvre. L'ONEM le confirme. Aucune province wallonne n'est épargnée par ce manque criant d'infirmiers au quotidien. L'ONEM tente d'y contribuer en permettant aux demandeurs d'emploi de reprendre des études dans le secteur, un bachelier en soins infirmiers, sans perdre leurs allocations et en étant dispensé de certaines obligations.

Je n'aborderai pas, ici avec vous, la réorganisation inhérente à ces études qui concernent bien sûr le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Mais, selon les professionnels du secteur, par manque d'information et faute d'une prise de conscience des difficultés du métier, le taux de réussite moyen en première année se situe entre 30 et 50 % pour l'ensemble des étudiants.

C'est ainsi que le FOREm a décidé de mettre en place une formation intitulée « Sensibilisation à la reprise d'études d'infirmier », un beau projet qui mérite d'ailleurs d'être salué. Cette formation est ainsi destinée aux demandeurs d'emploi complets indemnisés, disposant depuis au moins deux ans d'un diplôme du secondaire supérieur ou d'un titre permettant l'admission aux études d'infirmier A1.

À Nivelles, cette formation a débuté le 18 mai dernier au FOREm et durera sept semaines. L'objectif consiste donc à préparer les demandeurs d'emploi à la reprise de ces études, afin qu'ils aient en main tous les atouts pour pouvoir réussir. C'est également l'occasion, pour eux, de se familiariser avec le métier d'infirmier et ce que cela implique.

Combien de demandeurs d'emploi s'y sont inscrits ? Une partie pratique est-elle prévue ? Qu'en est-il des autres provinces wallonnes ? Cette même formation y est-elle également proposée ?

Par ailleurs, face à cette pénurie dans le secteur, comment faire pour motiver, inciter les demandeurs d'emploi à embrasser cette carrière ? Des campagnes de sensibilisation ne pourraient-elles pas être mises en place, voire envisagées ? Un message publicitaire ne pourrait-il pas être lancé ?

En même temps, il est vrai aussi qu'être infirmier est une profession qui appelle au don de soi, mais pourquoi ne pas essayer de communiquer ce métier généreux aux demandeurs d'emploi ?

Mme la Présidente. - La parole est à Mme la Ministre Tillieux.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, les raisons expliquant les difficultés de recrutement des infirmiers ou infirmières sont multiples et ne sont pas nécessairement liées à un manque de diplômés. La fréquentation des écoles d'infirmiers a toujours été élevée. Mais il a été constaté qu'une fois actifs, de nombreux infirmiers choisissent d'arrêter prématurément leur carrière, de réduire leur temps de travail de moitié ou d'exercer dans d'autres secteurs d'activité. La pénibilité physique et psychique de ce métier peut expliquer ce phénomène, mais il faut y ajouter le nouveau mode de financement des hôpitaux qui a entraîné, pour le personnel infirmier, une augmentation de l'intensité du travail, une technicisation des actes et, in fine, une surcharge de travail. Les hôpitaux doivent principalement faire face à des difficultés de rétention du personnel en place et à des difficultés de remplacement du personnel absent. Les difficultés de recrutement semblent plus sensibles encore au sein des maisons de repos et des services de soins à domicile qui souffrent du manque d'attractivité du milieu extrahospitalier, auprès du personnel infirmier.

Ces constats ont entraîné de nouvelles politiques gouvernementales afin de revaloriser cette profession et alléger les conditions de travail. Ce qui a mené à une nette amélioration du taux de satisfaction des offres d'infirmier durant les dernières années. Alors que celui-ci avoisinait les 70 % en 2007, 91 % des offres d'emploi vacantes d'infirmiers ou d'infirmières ont trouvé satisfaction en 2014. Les derniers indicateurs du marché de l'emploi laissent donc supposer que cette pénurie est en train de se résorber, ce qui est confirmé par les représentants sectoriels.

Par ailleurs, des actions visant à sensibiliser les demandeurs d'emploi aux possibilités de reprise d'études dans les soins infirmiers ont été et continuent d'être menées, particulièrement dans les Carrefours Emploi-Formation.

De même, dans le cadre de l'accompagnement individualisé, les conseillers référents orientent les demandeurs d'emploi vers les métiers porteurs. Notamment celui d'infirmier ou d'infirmière.

Je tiens, une fois encore ici, à souligner le travail de qualité réalisé par le FOREm en matière de sensibilisation des jeunes et des demandeurs d'emploi en général sur les métiers d'avenir, les métiers émergents, les métiers porteurs et surtout sur les offres d'emploi de qualité qu'ils génèrent. Une information précise sur les divers parcours et mesures de soutien qui s'offrent aux demandeurs d'emploi est également communiquée au travers de l'outil mis en ligne et développé par la FE-BI, qui représente les organisations patronales et syndicales des différents secteurs fédéraux et bicommunautaires du non-marchand, et qui s'intitule : « Comment devenir infirmier ? ».

En outre, le FOREm soutient les étudiants qui reprennent des études d'infirmiers en leur accordant les avantages liés à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, c'est-à-dire une prime de formation d'un euro par heure/stagiaire et la prise en charge des frais de déplacements et de garderie d'enfants le cas échéant. Quelque 1 955 contrats de formation ont été conclus en 2014, ce qui montre une progression par rapport aux années précédentes, puisque ce nombre s'élevait à 1 722 en 2012 et 1 807 en 2013. Cette dernière année, le budget investi dans cette mesure s'élevait à 1,4 million d'euros.

Enfin, des modules de sensibilisation à la reprise d'études d'infirmier sont organisés dans différents centres de formation en Wallonie, dont le centre de Nivelles. Ces modules proposent un stage d'observation de 24 heures en établissement hospitalier. Au cours de l'année 2014, 37 stagiaires se sont inscrits à ces modules, organisés à Nivelles, mais également à Tournai et à Libramont. Parmi ces 37 stagiaires, 26 ont repris des études d'infirmiers ou d'infirmières, soit un taux de plus de 70 %. En 2015, ces modules de sensibilisation à la reprise d'études d'infirmiers ont été étendus aux centres de Mons, Namur, Mouscron et Marloie et ont déjà accueilli pas moins de 72 stagiaires.

Mme la Présidente. - La parole est à Mme Gonzalez Moyano.

Mme Gonzalez Moyano (PS). - Je vous remercie, Madame la Ministre, pour toutes ces réponses. Je pense que vous avez répondu de manière exhaustive. C'est vrai que l'on constate que les raisons ne sont pas forcément dues au manque d'infirmiers, mais vous avez évoqué la pénibilité du métier, que ce soit psychologique, et cetera. Je souligne à nouveau cette formation organisée par le FOREm et je me réjouis d'entendre qu'elle s'organise dans d'autres régions de Wallonie.

Je vous remercie aussi pour la bonne nouvelle que vous avez évoquée, puisque vous dites que la pénurie de temps va s'amenuiser et que plus de quasiment 2 000 contrats ont été conclus en 2014. Ils constituent une nette progression.

**QUESTION ORALE DE M. DISTER À
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET
DE LA FORMATION, SUR « L'IMMERSION
LINGUISTIQUE EN MILIEU PROFESSIONNEL »**

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de M. Dister à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'immersion linguistique en milieu professionnel ».

La parole est à M. Dister pour poser sa question.

M. Dister (MR). - Madame la Ministre, la presse reléguait la semaine dernière vos propos selon lesquels

le fait de diminuer de moitié les bourses pour les séjours linguistiques ne constituait pas une perte sèche pour les jeunes et précisait que le futur plan Langues mettra l'accent sur les formules d'immersion linguistique en milieu professionnel.

Je déplore cette coupe budgétaire, mais je pense que mon collègue, M. Maroy, vous a déjà fait part de son sentiment à cet égard, il y a quelques semaines.

Ce qui m'interpelle, c'est la corrélation que vous faites si facilement entre les deux mesures alors qu'elles n'auront apparemment rien à voir l'une avec l'autre. Une bourse octroyée à un jeune pour partir à l'étranger afin d'apprendre une autre langue, c'est un atout indéniable qui lui permettra d'accéder plus facilement au marché du travail. Les récents chiffres du FOREm le montrent, les demandeurs d'emploi qui ne maîtrisant pas une autre langue que leur langue maternelle trouvent plus difficilement du travail. D'un autre côté, l'immersion linguistique en milieu professionnel présuppose que la personne en question ait déjà un emploi, ou pire qu'elle soit demandeuse d'emploi depuis un certain temps. Cette seconde formule ne vise donc pas les jeunes ou, si elle les vise, pourquoi attendre de les récupérer sur le marché du travail, alors qu'il aurait été plus judicieux de les prendre en charge à la suite de leur parcours scolaire.

Je regrette que votre choix ne privilégie pas le fait de donner le maximum d'atouts à nos jeunes pour trouver un travail et, encore une fois, de donner le message que pour être aidé, il faut passer par la case chômage.

Dès lors, pourriez-vous nous expliquer comment vous pensez qu'une formation une fois en milieu professionnel peut être tout aussi bénéfique qu'une formation avant d'entrer sur le marché du travail ? Pourriez-vous nous exposer les différentes formules que vous avez prévues ? Quel budget y sera alloué, sachant que le budget pour les séjours linguistiques des jeunes a bien été empiété de moitié ?

Mme la Présidente. - La parole est à Mme la Ministre Tillieux.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Monsieur le Député, le plan Marshall 2.vert lancé en décembre 2009 fixait entre autres comme priorités, dans le cadre de la mesure plan Langues, de promouvoir la mobilité et d'encourager l'apprentissage des trois langues nationales et l'anglais.

Dans ce cadre, plusieurs programmes mis en œuvre et gérés par le FOREm permettent aux jeunes demandeurs d'emploi d'effectuer un stage dans une entreprise installée soit en Flandre ou en Communauté germanophone, soit à l'étranger dans un pays anglophone, ou encore de réaliser une immersion linguistique en école de langues à l'étranger. La formule BRIC, quant à elle, s'adresse en particulier aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, universitaire ou

organisé par les hautes écoles. Elle permet à ceux-ci d'effectuer, juste après leurs études, un stage en entreprise dans l'un des pays émergents dits BRIC, c'est-à-dire Brésil, Russie, Inde ou Chine.

Le plan Marshall 4.0, adopté par le Gouvernement wallon, ce vendredi 29 mai, consacre un volet important de son axe 1 à l'apprentissage des langues, en particulier dans le cadre d'une immersion ou d'un stage effectué à l'étranger.

Les mesures proposées dans le plan Marshall 4.0 s'appuient, notamment, sur les évaluations du plan Marshall 2. vert, lesquelles ont été réalisées par l'IWEPS et par la cellule du délégué spécial au Gouvernement wallon en mars 2015. Il apparaît, dans ces évaluations, que les bourses qui atteignent le mieux leurs objectifs sont les bourses qui permettent d'effectuer un stage en entreprise, et notamment les bourses BRIC.

Le rapport de l'IWEPS, qui concerne l'évaluation du plan Langues, indique que, étant donné l'importance de l'effet réseau sur l'insertion à l'emploi, les mesures les plus efficaces, en ce qui concerne l'apprentissage et la valorisation des compétences des apprenants, sont celles qui permettent à ceux-ci de s'immerger en milieu professionnel et de mettre en pratique les acquis linguistiques qui pourront être valorisés dans leur projet professionnel. Les demandeurs d'emploi, dans la mesure où ils collectent une expérience et des compétences en lien avec leur projet professionnel, constituent un public davantage enclin à valoriser cette expérience par la suite.

En règle générale, pour l'ensemble des stages d'immersion en entreprises, toutes destinations confondues, les stagiaires sont très satisfaits de l'expérience acquise. La majorité des stagiaires pointe les mêmes éléments positifs : une meilleure connaissance de la culture d'entreprise du pays ; l'acquisition rapide et efficace de compétences linguistiques et un intérêt désormais certain à approfondir la langue du pays.

Dans de nombreux cas, particulièrement pour ce qui concerne les stages BRIC, l'immersion est suivie par l'obtention d'un contrat de travail dans le pays d'accueil, ou par un emploi en Belgique au sein d'une entreprise liée à la maison-mère située dans le pays du stage.

Selon les données du FOREm qui portent sur l'année 2014, près de 53,2 % des candidats inscrits dans les formules de stages d'immersion linguistique en entreprises sont de jeunes diplômés pour la plupart venant de quitter l'enseignement secondaire supérieur et qui ont mis à profit la période de stage d'insertion pour approfondir leur maîtrise d'une langue étrangère, en lien avec leur projet professionnel.

Parmi les autres candidats, 44 % sont des demandeurs d'emploi indemnisés – donc plus en stage

d'insertion – dont la grande majorité est inscrite comme demandeurs d'emploi depuis moins de deux ans et ne possèdent pas de diplôme du supérieur. Ces jeunes, non diplômés et sans aucune expérience professionnelle, constituent l'un des publics prioritaires visés par la Garantie jeunesse en Wallonie, sur lesquels – nous l'avons répété – tous les efforts doivent se porter.

C'est pourquoi le futur plan Langues mettra l'accent sur les formules d'immersion linguistique en milieu professionnel. Sans exclure a priori d'autres formules d'immersion, telles que celles qui s'adressent aux élèves, qui seront optimisées sur la base de l'évaluation du plan Marshall 2. vert notamment.

Ma volonté, ainsi que celle de mes collègues du Gouvernement wallon, est bien de continuer à mettre en œuvre et à renforcer de telles mesures adaptées, permettant aux citoyens et citoyennes en Wallonie, en particulier les plus jeunes, d'acquérir les compétences clés pour accéder durablement au marché de l'emploi et surtout pour progresser dans leur parcours professionnel.

Mme la Présidente. - La parole est à M. Dister.

M. Dister (MR). - Madame la Ministre, merci pour vos réponses. Je ne conteste absolument pas ce que vous dites sur l'avantage d'apprendre une langue en milieu professionnel.

On me répond et j'aurais tendance, peut-être naïvement, à croire ce que le FOREm dit. Le FOREm nous dit : « Il vaut mieux, pour obtenir un job, maîtriser plusieurs langues. » Il vaut mieux maîtriser ces langues avant d'être demandeur d'emploi.

Moi, j'aurais préféré que la politique soit en phase avec la politique du FOREm, en tout cas les avis du FOREm.

Concernant la situation qui nous préoccupe, surtout 2015, je suis un peu ennuyé par rapport à la décision un peu tardive de réduire ces budgets. Puisque, lorsque M. Marroy vous interrogeait il y a quelques semaines, vous avez prétendu qu'il n'y avait pas de diminution de budget, c'était votre réponse à l'époque. Aujourd'hui, on constate que ce qui avait été annoncé s'est bien réalisé. Entre-temps, un certain nombre de familles se sont engagées en payant de temps en temps des acomptes, en proposant aux jeunes. Aujourd'hui, ces jeunes doivent revoir leur projet de développement personnel.

(Réaction de Mme la Ministre Tillieux)

Quand M. Marroy vous a interpellé.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Je ne viens pas de vous dire que l'on avait réduit les budgets. Ce n'est pas ce que je viens de vous expliquer.

M. Dister (MR). - Vous avez réduit le budget et le nombre de bourses attribuées cette année va passer de 694 à 350. Cela, ce sont les chiffres que nous avons reçus.

Un certain nombre de familles auront pris un certain nombre d'engagements, et ils ne pourront effectuer ce projet.

De plus, je pense que cela va permettre à certaines familles de continuer à envoyer leurs jeunes en stage linguistique. On va créer, au final, de nouveau, un écart entre les gens qui auront les moyens de le faire et les gens qui n'auront pas moyens de le faire.

Je pense qu'il faut continuer.

(Réaction de Mme la Ministre Tillieux)

Exactement ! En tout cas, je pense qu'il faut permettre à tout un chacun d'apprendre les langues. C'est, dans le monde international dans lequel on vit, indispensable. C'est un atout que l'on donne à nos jeunes.

Je vous invite vraiment à réfléchir à cela afin de permettre à tous d'avoir cet apprentissage.

**QUESTION ORALE DE MME RYCKMANS À
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET
DE LA FORMATION, SUR « L'ARTICULATION
ENTRE LES BASSINS D'ENSEIGNEMENT-
FORMATION-EMPLOI ET LES SERVICES DU
FOREM »**

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Ryckmans à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'articulation entre les bassins d'enseignement-formation-emploi et les services du FOREm ».

La parole est à Mme Ryckmans pour poser sa question.

Mme Ryckmans (Ecolo). - Madame la Ministre, je reviens sur une nouvelle organisation, cette direction territoriale dont on a parlé abondamment. Je voudrais comprendre, de manière plus claire, le lien entre ces directions territoriales et les bassins d'enseignement-emploi-formation.

Il y a la mise en place de nouvelles directions territoriales, à savoir ces quatre-là, et l'on a huit bassins d'enseignement, de formation qualifiante et d'emploi.

Dans la mesure où la nouvelle organisation territoriale est orientée clients et résultats, les clients, me semble-t-il, mais vous allez confirmer, sont bien les demandeurs d'emploi ? Les entreprises pourvoyeuses d'emploi sont-elles associées dans ces huit bassins ?

Territoire et bassins d'enseignement formation-emploi sont-ils juxtaposables ? Des cartes existent-elles et quelles sont les missions qui sont assignées respectivement à ces deux instances ? Comment sont-elles associées aux unes et aux autres et autant que possible aussi, j'imagine, intégrées ?

Mme la Présidente. - La parole est à Mme la Ministre Tillieux.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, les employeurs et les demandeurs d'emploi wallon sont, en effet, les clients ou bénéficiaires du FOREm et des opérateurs situés en Wallonie. Cependant, s'il est utile de découper le territoire wallon en zones géographiques définies, soit pour assurer le pilotage des activités du FOREm, soit pour organiser l'animation des territoires, il convient d'emblée de garder à l'esprit la mobilité de ces clients et usagers que l'on ne peut réduire par une vision trop centrée sur la question géographique.

Les centres de formation du FOREm ou d'autres opérateurs drainent souvent des demandeurs d'emploi domiciliés dans un autre bassin et il est fréquent que les employeurs engagent de nouveaux collaborateurs en dehors du bassin où ils sont implantés.

En ce qui concerne la cohérence entre les quatre territoires du FOREm et les neuf bassins d'enseignement-formation-emploi situés sur le territoire wallon, je tiens à vous assurer qu'elle a été réfléchie, que les territoires du FOREm englobent, dès lors, un ou plusieurs bassins selon les cas, et permettent une superposition des deux modèles d'organisation.

En matière de missions, chacune des zones géographiques des bassins est pilotée par une instance composée des représentants issus des partenaires sociaux, de l'enseignement, de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'insertion socioprofessionnelle, qui assure un rôle d'interface et favorise la concertation entre tous ces interlocuteurs sociaux, les acteurs locaux de l'enseignement qualifiant, de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'insertion.

Chaque bassin doit apporter un appui au pilotage de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, dans le respect des prérogatives de chacune des institutions – cela c'est important – en poursuivant deux objectifs prioritaires.

Tout d'abord, la cohérence de l'offre d'enseignement et de formation avec les besoins socioéconomiques constatés et le développement de pôles de synergies ou de politiques croisées entre opérateurs de formation professionnelle et d'enseignement.

Quant aux directions territoriales du FOREm, il s'agit d'un mode d'organisation interne visant à piloter et à gérer les activités et le personnel de l'Office. La

direction territoriale est le siège d'exploitation des activités de l'Office et est prioritairement orientée vers le pilotage opérationnel de la production de services intégrés sur un territoire.

Les missions des directeurs sont donc très différentes de celles des instances bassins. Ainsi, le directeur territorial est chargé de :

- piloter l'activité des unités de production sur son territoire ;
- assurer la cohérence et l'intégration des activités et des offres de produits sur l'ensemble du territoire ;
- gérer les moyens humains, financiers et matériels attribués dans un cadre commun ;
- conduire le dialogue social avec les représentants du personnel ;
- représenter le FOREm au niveau territorial.

Néanmoins, il est indispensable que les interactions entre le FOREm et les instances des bassins soient les plus efficaces possible. Aussi, outre le découpage géographique cohérent, il est prévu que les équipes du FOREm qui seront chargées des relations avec les opérateurs des territoires soient organisées selon la structure des bassins de manière à garantir des synergies entre les opérateurs.

De plus, sur chaque bassin, les relations extérieures institutionnelles seront assurées par un cadre délégué par le directeur territorial pour agir en son nom, ce qui permettra évidemment de faciliter les relations.

Mme la Présidente. - La parole est à Mme Ryckmans.

Mme Ryckmans (Ecolo). - Merci, Madame la Ministre, pour votre réponse.

En ce qui concerne les bassins d'enseignement-formation-emploi, je pense qu'il serait important, dans les synergies entre les opérateurs, de bien déterminer le

lien entre l'IFAPME et le CEFA, par exemple. Il est important de garder ces deux structures bien vivantes l'une à côté de l'autre, en complémentarité, afin d'assurer la cohérence de l'offre. Il est tout à fait essentiel qu'il y ait, dans chacun de ces bassins d'enseignement-emploi-formation, un délégué de la Direction territoriale du FOREm. Cela me semble aussi important pour qu'il y ait des liens.

Je reste avec ma question : y a-t-il il des cartes représentant les entités, les communes et le découpage ? Si cela existe, pourriez-vous me les communiquer ?

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Oui – je me permets de vous répondre – on peut vous les communiquer, mais je pense qu'elles sont disponibles. Elles ont été publiées dans la presse et – je ne voudrais pas m'avancer – elles sont sur le site du FOREm. En tout cas, elles sont accessibles. Je pourrais vous les transférer.

Mme Ryckmans (Ecolo). - Elles sont accessibles, mais sans le découpage commune par commune. En voyant la carte, on les voit, mais il est difficile d'identifier les bassins d'emploi et les bassins de formation. S'il y avait une liste nominative...

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - J'imagine que les cartes que l'on a ne donnent pas les noms de communes, mais on peut vous transférer un document avec la liste des communes concernées.

Mme la Présidente. - Ceci clôt nos travaux de ce jour.

Je donne rendez-vous à la commission le jeudi 18 juin 2015 à 14 heures 30. Nous serons, je l'espère, tous revenus de notre mission en Suisse.

La séance est levée.

- La séance est levée à 17 heures 53 minutes.

LISTE DES INTERVENANTS

Mme Jenny Baltus-Möres, MR
Mme Valérie De Bue, MR
M. Jean-Pierre Denis, PS
M. Christophe Dister, MR
M. Benoît Drèze, cdH
Mme Virginie Gonzalez Moyano, PS
M. Laurent Henquet, MR
M. Dimitri Legasse, PS
M. Gilles Mouyard, MR
M. Patrick Prévot, PS
Mme Hélène Ryckmans, Ecolo
Mme Éliane Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation
Mme Mathilde Vandorpe, cdH
M. Ruddy Warnier, PTB-GO !
Mme Olga Zrihen, Présidente

ABRÉVIATIONS COURANTES

ALE	agence locale pour l'emploi
APE	aides à la promotion de l'emploi
AWIPH	Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées
BRIC	Brésil, Russie, Inde, Chine
CAP	certificat d'aptitude professionnelle
CEFA	Centre d'éducation et de formation en alternance
CESS	Certificat d'enseignement secondaire supérieur
CESW	Conseil économique et social de Wallonie
CIC	cahier individuel des compétences
CPAS	centre(s) public(s) d'action sociale
CTA	Centres de technologies avancées
DPC	Déclaration de politique communautaire
DPR	Déclaration de politique régionale
EFT	Entreprises de formation par le travail
FOREm	Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi
HORECA	sigle du secteur de l'Hôtellerie, de la Restauration et des Cafés
IFAPME	Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises
IWEPS	Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique
JT	Journal télévisé
OFFA	Office francophone de la Formation en alternance
OIP	organismes d'intérêt public
O.N.E.	Office de la Naissance et de l'Enfance
ONEM	Office national de l'emploi
ONSS	Office national de sécurité sociale
Or.C.A.	Organisation pour les Travailleurs immigrés Clandestins
PTP	programme de transition professionnelle
PWC	PricewaterhouseCoopers
RTBF	Radio-Télévision belge de la Communauté française
SESAM	Soutien à l'Emploi dans les Secteurs d'Activités Marchands
SINE	Économie d'insertion sociale
SPF	services publics fédéraux
TPE	très petites entreprises
UCM	Union des Classes moyennes
UWE	Union Wallonne des Entreprises
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding