C.R.A.C. N° 94 (2016-2017)
4e session de la 10e législature

PARLEMENT WALLON

SESSION 2016-2017

COMPTE RENDU

AVANCÉ

Séance publique de commission*

Commission de l'emploi et de la formation

Mardi 31 janvier 2017

*Application de l'art. 161 du règlement
Le compte rendu avancé ne peut être cité que s'il est précisé qu'il s'agit d'une version qui n'engage ni le Parlement ni les orateurs

SOMMAIRE

Ouverture de la séance..... 1

Organisation des travaux.....1

Examen de l'arriéré

Intervenants : Mme la Présidente, M. Henquet, Mme Vandorpe, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, MM. Lefebvre, Legasse..... 1

Interpellations et questions orales.....2

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

Intervenants : Mme la Présidente, M. Henquet, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....2

Question orale de M. Crucke à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la formation, sur « les emplois disponibles dans le secteur automobile »

Intervenants : Mme la Présidente, M. Crucke, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la formation.....4

Question orale de M. Henquet à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la formation, sur « l'évolution des « NEETS » en Wallonie »..... ;

Question orale de Mme Gonzalez Moyano à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la formation, sur « l'insertion socioprofessionnelle des « NEET's » »

Intervenants : Mme la Présidente, M. Henquet, Mme Gonzalez Moyano, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la formation..... 6

Question orale de M. Henquet à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la formation, sur « le chômage des plus de 50 ans »

Intervenants : Mme la Présidente, M. Henquet, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la formation.....9

Question orale de Mme Ryckmans à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la formation, sur « la réforme des aides à la promotion de l'emploi (APE) »

Intervenants : Mme la Présidente, Mme Ryckmans, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la formation.....11

Question orale de M. Lefebvre à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'accès des métiers techniques aux femmes »

Intervenants : Mme la Présidente, M. Lefebvre, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la formation.....12

Question orale de Mme Vandorpe à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la formation, sur « les tâches admissibles pour un travailleur « article 60 » »

Intervenants : Mme la Présidente, Mme Vandorpe, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la formation.....13

Question orale de M. Legasse à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la formation, sur « la baisse du chômage en Wallonie » ;

Question orale de Mme Baltus-Möres à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la formation, sur « le bilan de l'Union des Classes moyennes en province du Luxembourg et le taux de chômage des moins de 25 ans »

Intervenants : Mme la Présidente, M. Legasse, Mme Baltus-Möres, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la formation.....15

Question orale de Mme Baltus-Möres à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la journée « Découverte Entreprises » »

Intervenants : Mme la Présidente, Mme Baltus-Möres, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la formation. .17

Question orale de M. Tzanetatos à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la rencontre organisée par le FOREm avec les présidents des agences locales pour l'emploi (ALE) »

Intervenants : Mme la Présidente, M. Tzanetatos, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la formation.....18

Question orale de Mme Leal Lopez à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la formation en milieu carcéral » ;

Question orale de M. Tzanetatos à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « le radicalisme dans les prisons »

Intervenants : Mme la Présidente, Mme Leal Lopez, M. Tzanetatos, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la formation..... 19

Question orale de M. Tzanetatos à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les centres de compétence du FOREm »

Intervenants : Mme la Présidente, M. Tzanetatos, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la formation.....22

Question orale de Mme Zrihen à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « le salon du Service d'information sur les études et les professions (SIEP) »

Intervenants : M. le Président, Mme Zrihen, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la formation,
Mme la Présidente..... 23

Liste des intervenants..... 26

Abréviations courantes..... 27

COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Présidence de Mme Zrihen, Présidente

OUVERTURE DE LA SÉANCE

- La séance est ouverte à 14 heures 6 minutes.

Mme la Présidente. - La séance est ouverte.

Mesdames et Messieurs, chers collègues, je vous propose de passer aux travaux de notre commission.

ORGANISATION DES TRAVAUX

Examen de l'arriéré

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle l'examen de l'arriéré de notre commission. Quelqu'un souhaite-t-il prendre la parole sur celui-ci ?

La parole est à M. Henquet.

M. Henquet (MR). - Madame la Présidente, je sais que vous faites du mieux que vous pouvez, mais n'est-il pas possible de mieux organiser les commissions ? Il y a 15 jours, on a eu l'audition déjà très importante du patron du FOREm, deux décrets et puis, 15 jours après, il y a uniquement des questions orales. Ce serait peut-être bien d'équilibrer les commissions, puisque je suppose que l'on sait longtemps à l'avance quand on va programmer une audition, on sait longtemps à l'avance quand on va amener des décrets, pour éviter qu'une commission soit extrêmement chargée et la suivante pratiquement dénuée, pas d'intérêt, mais de points extrêmement importants.

Mme la Présidente. - Vous avez raison, Monsieur Henquet, mais le problème de l'audition est qu'elle était programmée et que je m'en serais voulu de la reporter étant donné que c'était une personnalité du FOREm dont l'agenda était fort rempli. Quant aux décrets, c'était l'agenda de Mme la Ministre et là, vous m'excuserez, mais nous sommes dans l'obligation de suivre l'agenda du Gouvernement d'une certaine manière.

Dans la mesure du possible, on essaye d'équilibrer. Vous avez pleinement raison et nous aurons une commission plus légère aujourd'hui, à moins que quelqu'un ne veuille modifier quelque chose dans l'arriéré.

Je vous signale que nous avons supprimé, à la demande des groupes, tout le 2014 et le 2015 si les rapports étaient similaires pour conserver le dernier rapport en la matière.

La parole est à Mme Ryckmans.

Mme Ryckmans (Ecolo). - Aujourd'hui, j'ai une question sur les APE, je vois qu'il y en a d'autres sur les ALE et sur les CPAS, article 60. Peut-être qu'il serait intéressant d'organiser des auditions sur ces enjeux, en tenant compte du fait que les réformes sont en préparation dans ces secteurs pour les aides à l'emploi et qu'il conviendrait sans doute de les entendre.

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

M. Henquet (MR). - Autre demande, suite à la visite de Mme la Ministre en Suède concernant la réduction du temps de travail, on a vu qu'il y avait le document original sur la plateforme. Le problème est qu'il est en suédois. N'y aurait-il pas moyen de l'avoir en français ou en anglais ?

On se verra ensemble pour que vous me traduisiez en direct. Est-ce possible ou pas ?

Mme la Présidente. - Je propose de faire la demande auprès de M. le Greffier pour avoir le document en version wallonne.

La parole est à Mme Vandorpe.

Mme Vandorpe (cdH). - Je voulais rebondir sur la proposition de Mme Ryckmans qui me semble être une bonne idée. J'en profiterai pour demander où l'on en est dans l'agenda pour cette réforme.

Mme la Présidente. - Pour être sûre que vous parlez bien de la même chose, Madame Vandorpe, de quoi parlez-vous ?

Mme Vandorpe (cdH). - De la réforme des APE.

Mme la Présidente. - C'est donc le volet des auditions sur les APE qui vous intéresse.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Quel est l'objet de l'audition ? Pour auditionner des personnes, il ne faut pas dire que l'on va auditionner sur les APE, sinon cela va partir dans tous les sens. Il faut à tout le moins avoir une question à poser et savoir ce que vous ciblez comme question fondamentale pour demander aux personnes de s'exprimer. D'abord, qui ?

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

Mme Ryckmans (Ecolo). - J'ai une question dans l'ordre des travaux qui vient juste après. C'est effectivement le point de vue du secteur sur la forfaitarisation des aides à l'emploi, donc la modification du décret et le passage à un système de forfait. Quels sont les enjeux, les défis ? Quelles difficultés les secteurs observent-ils ? Comment se positionnent-ils sur cette réforme ?

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

Mme Vandorpe (cdH). - Il est vrai qu'il y a énormément d'incertitudes au niveau du secteur. Dans un premier temps, avoir peut-être un agenda pour pouvoir planifier tout cela puis avoir les auditions en fonction de la planification. Être à l'écoute aussi, même si je sais que vous l'êtes par ailleurs, des demandes et des inquiétudes faites de la part du secteur par rapport à cette réforme.

Dans un premier temps, si pas l'audition, au moins un agenda sur « où va-t-on avec cette réforme, quel est le calendrier ? » pour que l'on puisse rassurer les gens aussi et montrer qu'un calendrier est prévu.

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

M. Lefebvre (PS). - Pour la planification, je n'ai aucun souci, mais faire des auditions sur une réforme en cours, j'avoue que cela m'échappe un peu.

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

M. Henquet (MR). - Je trouvais aussi intéressant d'entendre quelqu'un sur les APE. La réforme est en cours, en voie de finalisation. Une fois que c'est terminé, il serait intéressant d'entendre quelqu'un notamment du comité de pilotage, parce que beaucoup de personnes sur le terrain – je pense aux ALE, dans les écoles – où l'on dit tout et n'importe quoi, craignent pour leur avenir. Il faut donc les rassurer.

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

M. Legasse (PS). - Ne pourrait-on pas formaliser la demande et préciser les objectifs, se donner un peu de temps et nommer les personnes que l'on souhaite auditionner de manière plus précise ? Cela me paraît un peu précipité.

Mme la Présidente. - Je pourrais demander à chaque groupe de bien vouloir formaliser la demande et – chaque groupe envoie une lettre, pour que ce soit bien clair – préciser les objectifs ; puis nos organiserons notre agenda en fonction de vos demandes pour être sûr que nous avons à la fois la marge pour dire ce que vous attendez et aussi que les attentes des uns et des autres soient bien claires.

La parole est à Mme la Ministre Tillieux.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Je me permets à nouveau d'intervenir : la réforme des APE fait suite aux accords intervenus avec les partenaires sociaux. L'accord intervenu avec les partenaires sociaux, ce n'est pas une décision unilatérale de la ministre, c'est une décision globale de l'ensemble du Gouvernement, de l'ensemble des partenaires sociaux qui se sont réjouis en Wallonie du fait que l'on allait forfaitariser les APE. C'est le travail qui m'a été confié, avec des balises. Nous sommes en train aujourd'hui de travailler sur la réforme en essayant de faire en sorte que, secteur par secteur, tous les emplois soient préservés, avec l'objectif de les stabiliser, de les pérenniser.

Il faut bien mesurer le travail qui doit être fait. Autant le débat a lieu d'exister et doit d'exister, mais attention aux fausses rumeurs et attention aussi de faire encore plus peur en essayant de sortir des arguments qui n'en sont pas. Énormément de rumeurs circulent, je n'ai pas arrêté, au sein de ce Parlement, de dire qu'il n'y aurait pas de perte d'emplois, c'est un principe de base. On ne peut donc pas interpeller les personnes aujourd'hui en demandant s'il y aura des pertes d'emploi, par exemple. Voilà, je l'ai dit.

Mme la Présidente. - J'attends bien vos courriers, chacun pour votre groupe. Dès réception de vos courriers, nous examinerons l'ensemble de la demande et nous mettrons les points à l'agenda en tenant compte des remarques qui viennent d'être dites.

INTERPELLATIONS ET QUESTIONS ORALES

QUESTION ORALE DE M. HENQUET À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LE COACHING POUR AIDER 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 « le coaching pour aider les demandeurs d'emploi ».

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

M. Henquet (MR). - Madame la Ministre, je voudrais revenir sur une expérience lancée à Bruxelles. C'est un projet d'Actiris Team for Job, où ils ont trouvé l'idée intéressante de mettre un coaching et un coach à côté de chaque demandeur d'emploi.

Le principe est simple : on fonctionne en binôme, il y a un mentor qui lui a un travail et un demandeur d'emploi qui lui essaie d'en avoir un. On demande simplement au demandeur d'emploi que son projet professionnel soit bien défini au préalable. Ce projet professionnel, on sait qu'il peut être précisé, défini, avec

l'aide d'une structure comme Actiris ou comme le FOREm.

Ce qui est intéressant, c'est de voir les résultats. On constate que 70 % des demandeurs d'emploi qui suivent ce service ou qui ont signé un contrat obtiennent un job, qu'il soit intérimaire ou CDI. Le taux de mise à l'emploi est donc très intéressant.

Enfin, ce service propose un lien concret entre le demandeur d'emploi et la réalité de terrain, puisque l'on sait qu'une des difficultés que vivent les demandeurs d'emploi lorsqu'ils sont trop inactifs, c'est justement cette inactivité qui fait en sorte que l'on a beaucoup plus de difficultés à se remettre en route et on tombe donc dans le cercle vicieux.

J'aurais voulu poser trois questions. Que pensez-vous de ce concept, puisque c'est sur Bruxelles ? Cela existe-t-il sur la Wallonie ? Si oui, pourriez-vous me donner son efficacité ? Arrive-t-on à un taux de mise à l'emploi de 70 % comme c'est le cas à Bruxelles ? N'est-ce pas généralisable en Wallonie ? Sinon, quels en seraient les freins ?

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 parrainage que vous évoquez, que l'on appelle également le « mentorat pour l'emploi » est une méthode novatrice et pertinente, en particulier pour des publics défavorisés, jeunes ou moins jeunes, d'origine belge ou pas, qui présentent des difficultés dans leur recherche d'emploi. L'idée est d'associer deux personnes dans une démarche volontaire offrant un soutien personnalisé et surtout une transmission d'expérience au bénéficiaire du mentorat.

La dynamique est intéressante et la Région wallonne s'y est intéressée. À plusieurs reprises, des rencontres se sont tenues en décembre dernier entre les services du FOREm et des représentants de l'association Duo for a job, afin de présenter au FOREm la méthode utilisée par leur structure et leur réseau, en évaluer l'opportunité d'initier un partenariat spécifique, pour mobiliser le public des primo-arrivants ou de jeunes chercheurs d'emploi issus de la diversité.

Par ailleurs, la pratique de mentorat est actuellement expérimentée dans plusieurs bassins ou sous-régions. Citons le projet Mentor-U, coordonné par le FOREm, financé via les fonds FSE, que vous connaissez puisque nous avons déjà présenté ce dossier au niveau de la commission. Le FOREm a lancé en septembre 2015 une procédure de marché public pour le mettre en œuvre. C'est l'ASBL pour la solidarité, détentrice de la méthodologie Mentor-U, qui a remporté le marché, pour un montant total de 200 000 euros.

Elle assure la sélection de parrains/marraines et des jeunes de 18 à 25 ans, accompagnés par le FOREm et disposant au maximum du Certificat d'enseignement secondaire supérieur. Dans ce cadre et grâce à la collaboration du réseau d'entreprises Be.Face et d'experts wallons, 410 jeunes des Provinces de Liège et de Hainaut bénéficient ou bénéficieront de ce parrainage, par des travailleurs seniors, sur une période de six mois, entre 2015 et fin 2017.

Une autre initiative est le dispositif « binôme pour un job », qui s'adresse aux jeunes diplômés disposant d'un diplôme supérieur au CESS de Wallonie picarde, à la recherche d'un premier emploi. Il permet à ces jeunes de bénéficier des conseils de salariés ou indépendants retraités, expérimentés, comme d'anciens directeurs ou d'anciens chefs d'entreprise, par exemple.

Le dispositif intervient de manière complémentaire à l'accompagnement individualisé proposé, en Wallonie, à chaque jeune, lors des premiers mois de sa sortie de l'école. Il permet l'activation d'un réseau d'employeurs du senior au bénéfice du jeune.

Le FOREm a participé à la mise en place du projet et fait partie de son comité de pilotage. La participation a pour but de garantir, d'une part, la cohérence de la démarche avec l'accompagnement individualisé proposé et, d'autre part, la complémentarité avec l'offre de service délivré chez nous en Wallonie.

Au terme de leur implémentation, il s'agira d'évaluer ces différentes expérimentations mises en place et d'apprécier, avec l'ensemble des opérateurs wallons de l'insertion socioprofessionnelle, l'opportunité de les implémenter à plus grande échelle, complémentairement avec la méthodologie de jobcoaching utilisée par les demandeurs d'emploi en recherche d'emploi depuis plus de 24 mois au niveau des MIRE, missions régionales pour l'emploi, qui par ailleurs donne de très bons résultats. D'après les rapports d'activités 2015 des missions régionales pour l'emploi, sur 5 358 bénéficiaires du jobcoaching, 3 065 ont dans la foulée pu signer un contrat de travail, c'est-à-dire exactement 57,2 % d'insertion dans l'emploi.

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

M. Henquet (MR). - Merci, Madame la Ministre, pour ces éléments de réponse. Je suis content d'entendre que cela existe déjà en partie en Wallonie, mais le gros problème souvent, c'est que ce n'est pas suffisamment connu parce qu'il y a un problème de communication. C'est vrai, vous avez raison, c'est une méthode novatrice et pertinente. Il faut savoir qu'à Bruxelles, même les CPAS s'y sont mis et ils trouvent là une belle opportunité pour remettre à l'emploi des gens en difficulté.

Il faut savoir aussi, autre élément, c'est pour cela que je trouve que c'est intéressant de communiquer sur ce sujet, le taux de chômage est tellement élevé en Wallonie, il faut faire flèche de tout bois.

Un autre élément intéressant dans cette expérience, ce n'est absolument chronophage. La personne qui est le mentor, je crois qu'il voit le demandeur d'emploi une heure par semaine. On voit que, en moyenne, au bout de six mois, les personnes sont au travail.

Un autre élément que je trouvais intéressant également, c'est que les services fédéraux, par exemple, vont essayer aussi de s'y mettre. On pourrait impliquer la fonction publique, parce que là on aurait pas mal de personnes potentiellement mentors qui pourraient accompagner. J'en parlerai avec le ministre de la Fonction publique. Cela pourrait être très intéressant.

Enfin, je trouve que l'expérience est enrichissante parce que l'on pourrait croire qu'il n'y a que le mentor qui est la personne importante, mais comme dans toute relation, c'est comme les professeurs et les élèves, il y a un enrichissement mutuel. C'est une solution à promouvoir, même si l'on n'arrivera pas à remettre des centaines de milliers de personnes à l'emploi. Si l'on est déjà 10 ou 15 000, c'est déjà extrêmement important.

QUESTION ORALE DE M. CRUCKE À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LES EMPLOIS DISPONIBLES DANS LE SECTEUR AUTOMOBILE »

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de M. Crucke à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la formation, sur « les emplois disponibles dans le secteur automobile ».

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

M. Crucke (MR). - Madame la Ministre, Marc Lambotte, le CEO d'Agoria, dans le cadre du Salon de l'auto, citait, précisait qu'à l'instant où il prenait la parole, il y avait 600 emplois disponibles dans le secteur automobile belge, secteur malgré tout assez important, qui compte environ 70 000 personnes qui y travaillent, 300 entreprises. Je veux dire que l'on a assez ciblé aussi puisque 300, cela reste beaucoup, mais en même temps, l'on sait où elles se trouvent, un peu partout sur le territoire belge, avec des plus grosses et des sous-traitants également, mais 600 emplois qui ne trouvaient pas le personnel adéquat aux besoins nouveaux qui s'expriment là aussi dans l'automobile, qui sont essentiellement des besoins liés à l'électromécanique, besoins pour ceux qui, d'ailleurs il citait papyboom en disant « Voilà, on a des travailleurs qui vont prendre leur retraite et qui n'ont pas été à l'époque formés à cela aujourd'hui. Il faut être formé à ces nouvelles applications électroniques et à ces technologies liées aux batteries, et cetera ». Il y a un besoin de formations par rapport au personnel dans l'entreprise, mais il y a aussi un besoin de nouveau personnel avec des formations adéquates.

Je voulais savoir comment la Wallonie s'inscrivait dans ce secteur. Comment saisissait-elle la balle au bon ? Le taux de chômage est toujours trop élevé, on le sait, il reste le double de celui de la Flandre. Quand il y a des emplois, autant être les premiers à pouvoir les saisir, avec les exigences qui sont liées à l'emploi. Comment vos services et le FOREm travaillent-ils ce dossier ? A-t-on des contacts spécifiques ?

Entre le moment où je rédigeais ma question et aujourd'hui, je rencontrais dans la ville qui est voisine de la mienne, Renaix, juste en Flandre, où le patron d'Eloctromag qui me disait « Je fais partie du secteur automobile et j'ai dix emplois. Je ne trouve personne ». C'est juste à côté de la Wallonie et il y a des portes ouvertes pour ceux qui veulent travailler.

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 12 janvier dernier, c'est vrai, la fédération Agoria a communiqué une information selon laquelle 481 postes étaient à pourvoir dans une trentaine d'entreprises de l'industrie automobile en Belgique, plus particulièrement dans l'industrie d'assemblage de véhicules, mais aussi chez les équipementiers.

Vous le savez, la majorité de ces entreprises automobiles, par ailleurs membres d'Agoria, se situent sur le territoire de la Flandre, à titre d'exemple, Volvo Group à Gand, offre 150 postes d'agents de production et de manutentionnaires de matériaux en assemblage de poids lourds.

La société Punch Powertrain, établie à Saint-Trond, produit des éléments de transmissions et de propulsion hybrides, prévoit, quant à elle, de recruter plus de 150 personnes cette année, dont une majorité d'ingénieurs.

La filiale belge d'Altran recrute elle aussi des ingénieurs pour ses trois sites situés à Louvain, Gand et Bruxelles.

Audi Bruxelles va produire le nouveau SUV dont je regardais d'ailleurs la photo, ce n'est plus un secret...

(Réactions de M. Crucke)

Du tout, mais je me documente dans les dossiers. Joli véhicule ! Je ne vois pas pourquoi elle était portée en bleu, mais c'est peut-être un message.

Audi Bruxelles va produire son nouveau SUV entièrement électrique dès 2018 et l'entreprise recrutera aussi des opérateurs de production, notamment pour l'assemblage des batteries.

La transition vers de nouveaux modes de propulsion, dont l'électricité, est un processus de veille

technologique et de formation initié en Wallonie, il y a déjà plusieurs années, en pleine collaboration avec le Fonds sectoriel de formation pour le secteur automobile EDUCAM. La démarche s'articule autour de plusieurs axes.

Tout d'abord, à travers de cours développés par EDUCAM, dispensés aux travailleurs via les trois centres de compétences automobiles, le Campus automobile de Spa-Francorchamps, Autoform à Liège et Autotech, Madame la Présidente, à La Louvière. Ces modules permettent aux travailleurs du secteur de s'adapter à l'évolution technologique, d'actualiser leurs compétences et surtout in fine de maintenir leur employabilité.

Les demandeurs d'emploi qui bénéficient eux aussi de ces formations adaptées intègrent les nouvelles technologies auxquelles ils seront rapidement confrontés dans les entreprises. Ici également, la collaboration avec EDUCAM est très rapprochée et assez étroite. Enfin, les publics de l'enseignement et de l'apprentissage ne sont, bien entendu, pas oubliés dans le dispositif qui vise à augmenter in fine l'employabilité en particulier de nos jeunes.

La prise en compte des nouvelles propulsions se fait aussi au travers de certifications sectorielles. On parle de la certification HEV 1 et HEV 2, HEV pour Hybrid Electric Vehicule, qui s'adressent à l'ensemble de la filière de la réparation automobile. C'est ici aux demandeurs d'emploi, aux enseignants, aux élèves, mais aussi aux services de secours et aux entreprises de dépannage et de recyclage. Les travailleurs de ces secteurs sont de plus en plus concernés par des véhicules électriques ou les véhicules hybrides qui, par des interventions inappropriées, pourraient se révéler dangereux.

À l'heure actuelle, les trois centres de compétence en Wallonie disposent d'un parc de dix véhicules didactiques hybrides et électriques. Celui-ci est appelé à s'étoffer davantage, notamment grâce aux divers financements FEDER qui ont été octroyés pour cette programmation.

Par ailleurs, le déploiement de la technologie du gaz naturel comprimé s'accélère encore chez nous en Wallonie. L'offre des constructeurs est plus importante, tout comme le nombre de stations qui permettent de se ravitailler. Dans ce cadre, une formation spécifique a été développée par le centre de compétences Campus Automobile de Spa Francorchamps, en collaboration avec le Fonds sectoriel de la formation pour le secteur automobile EDUCAM et, pour laquelle, une certification sectorielle a aussi récemment été mise en place.

Une collaboration avec EDUCAM, Traxio et la FEBIAC vise à partager des véhicules didactiques entre les différents opérateurs de formation. La collaboration et la mutualisation de ces outils pédagogiques vont permettre de renforcer la part des apprentissages sur véhicules hybrides, électriques et propulsés par le CNG.

Enfin, lors du récent appel à plans stratégiques pour la formation de demandeurs d'emploi et tenant compte des besoins de compétences identifiés pour le domaine d'activités stratégique industrie-secteur automobile avec la collaboration d'Agoria, les trois centres de compétence ont mis en place une collaboration active sur différents projets justement liés à ces nouvelles motorisations. La collaboration bénéficie d'ores et déjà du plein soutien d'EDUCAM.

Pour conclure, je voudrais rappeler que les services du FOREm déploient de manière continue, et toujours en collaboration avec EDUCAM, une veille permanente pour s'assurer de l'adaptation des contenus de formations aux évolutions technologiques et anticiper les besoins de main-d'œuvre des entreprises.

La veille technologique et la participation à des réseaux nationaux et internationaux constituent deux des critères de labellisation des centres de compétences dont Autoform, Autotech et Campus automobile font partie pour le domaine d'activités stratégiques de l'industrie du secteur automobile.

Les résultats de la veille sont diffusés par le FOREm pour permettre l'adaptation des contenus de la formation.

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

M. Crucke (MR). - Je remercie Mme la Ministre pour sa réponse circonstanciée. On ne va pas faire une bataille de chiffres, Madame la Ministre. Vous citiez 450 emplois, moi je me souvenais d'avoir entendu que l'on parlait bien de 600 et quand je vais sur le site, on parle de 600 aussi, tant mieux, plus il y en a, au mieux c'est. Ce qui est dommage, c'est qu'ils sont disponibles et donc que, aujourd'hui, dans ces emplois-là, on n'a pas encore les travailleurs utiles.

Vous évoquez également dans votre réponse – et cela m'a interpellé – les Villes de Gand, de St Trond, de Louvain et de Bruxelles. C'est très proche. En Belgique, on n'est loin de rien, mais la mobilité est ce qu'elle est et cela veut donc dire que ces emplois doivent pouvoir être disponibles.

Je ne suis pas de ceux qui disent que rien n'est fait, vous avez cité un certain nombre d'opportunités qui existent, d'initiatives qui ont été prises et tant mieux. Il n'en reste que les faits sont là et qu'il y a un gap entre la demande qui est persistante et le personnel qualifié qui n'est pas ou pas encore sur le marché et cela, je pense qu'il faudrait vraiment pouvoir y travailler à fond. Peut-être que l'intégration de ces personnes non qualifiées en entreprises, mais dont la formation est prise en charge directement en entreprise, est une solution, parce que, quand on ne trouve plus sur le marché, je pense qu'il

faut vraiment aller là où le besoin se fait sentir.

J'en terminerai là, Madame la Présidente, mais à chaque fois que je vais dans une commission et que je pose une question, je me dis que le jour où l'on aura toutes les compétences en mains, ce sera plus facile de pouvoir faire le lien entre ce qui se passe en amont et le travail qui se fait en aval. J'avais visité, durant la dernière campagne électorale, une haute école à Tournai qui formait des électromécaniciens et je me souviens du mot du directeur qui me disait : « Ici, ceux qui terminent, ils n'ont pas terminé qu'ils ont déjà du boulot. Donc, je n'en ai pas assez ».

C'est donc clair que l'on doit pouvoir orienter – et cela, ce n'est pas de votre compétence, c'est de la compétence de la Fédération – mais on a réellement besoin d'avoir plus de compétences pour pouvoir être aussi plus responsable dans les choix, sinon c'est toujours un peu la faute de l'autre, comme dit le copain flamand : « *De schuld van anderen* ».

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Juste pour le plaisir, parce que je pense que les questions de M. Crucke sont totalement pertinentes et j'adhère évidemment à la question fondamentale de savoir quand nous pourrons avoir un jour une perspective, elle sera un peu plus de longueur en termes de compétence, mais la question n'est pas là aujourd'hui. La question, c'est véritablement de l'amont ; comment faisons-nous pour faire en sorte que plus de jeunes choisissent ces métiers très technologiques maintenant, au-delà d'être manuels, ils sont hyper technologiques, qui pourraient donc probablement attirer des jeunes et qu'au sein des écoles, probablement, un effort subséquent doit être fait pour pouvoir ouvrir les yeux.

En Wallonie, je voudrais insister sur le fait que l'on a lancé les Cités des métiers. Ce ne sera certes pas suffisant, mais c'est déjà une dynamique qui permet de mettre ensemble autour de la table, pour mieux orienter nos jeunes, le secteur de l'enseignement, de la formation professionnelle et de l'emploi, puisque, forcément, ce sont les entreprises qui, in fine, attendent la main-d'œuvre qui correspond au profil souhaité.

Il y a donc vraiment de gros efforts et, pour notre part, c'est sur l'orientation que nous allons mettre un large coup au cours de cette législature.

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

M. Crucke (MR). - Madame la Ministre, nonobstant les différences non pas philosophiques, mais politiques qui sont les nôtres, il y a des éléments, il y a des points qui nous rapprochent encore et c'en est un. Je parle aussi de la régionalisation – et c'en est un – des compétences, pas par romantisme, mais par efficacité.

Il y a des choses sur lesquelles on peut travailler immédiatement et il y en a d'autres sur lesquelles on peut travailler plus tard. Nonobstant les circonstances difficiles, c'est peut-être maintenant qu'il faut oser aller jusqu'au bout de certains raisonnements si l'on veut que, demain, cela se passe mieux – quand je dis mieux, de manière plus efficace – parce que l'on ne nous le pardonnera pas. J'ai du mal à expliquer à des gens que l'on n'a pas le personnel, parce que l'on n'a pas travaillé à tous les étages ou pas suffisamment ensemble ou pas comme il fallait parce qu'on n'a pas vu clair.

Quand un politique est responsable, il doit assumer ses fautes, mais quand il n'a pas la marge pour pouvoir travailler sur une partie de la matière, c'est évidemment plus compliqué encore. Je pense que l'on doit donc pouvoir travailler ensemble dans cette direction.

Je vous dis qu'entre votre réflexion que vous venez d'étaler et la mienne, il n'y a pas vraiment de très grandes différences, il n'y en a même pas du tout.

QUESTION ORALE DE M. HENQUET À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « L'ÉVOLUTION DES « NEETS » EN WALLONIE »

QUESTION ORALE DE MME GONZALEZ MOYANO À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES « NEET'S » »

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

- de M. Henquet, sur « l'évolution des « NEETS » en Wallonie » ;
- de Mme Gonzalez Moyano, sur « l'insertion socioprofessionnelle des « NEET's » ».

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

M. Henquet (MR). - Madame la Ministre, vous vous souvenez qu'en décembre, on a beaucoup parlé des chiffres du chômage en fonction de sa source d'inspiration, que ce soit l'IWEPS d'un côté, que ce soit le FOREm de l'autre. J'ai donc pris une troisième source, puisque je me suis basé sur Eurostat. Là, on peut lire, sur base d'une enquête d'Eurostat, qu'en 2014, 17,5 % des Belges âgés de 20 à 24 ans étaient sans emploi, n'allaient plus à l'école et ne suivaient aucune formation. C'est la définition des NEETS.

Le ministre fédéral en charge de l'Emploi, M. Peeters, a précisé la pondération par région : 22,4 % en Wallonie, 24 % à Bruxelles et 13 % en Flandre – je passe les virgules. Le problème, c'est que cela augmente encore chez nous entre 2014 et 2015 avec une évolution de 22 % à 22,4 %,. Même si l'évolution est minime,

malheureusement, on constate qu'il y a encore de plus en plus de NEETS.

Quels sont les facteurs, selon vous, qui provoquent cette hausse entre 2014 et 2015 alors que vous êtes arrivée au pouvoir – même si c'est vrai qu'en 2014, on n'a pas eu beaucoup le temps de pouvoir mettre en œuvre des mesures ?

Quelle est la tendance, si vous avez quelques chiffres, pour 2016 ? Peut-on craindre encore un accroissement de ces NEETS par rapport à 2015 ?

Enfin, comment analysez-vous la différence entre la Flandre et la Wallonie ? Y a-t-il a des mesures qui existent en Flandre que l'on n'applique pas ici ? Si vous en avez écho, quelles seraient-elles ? Sinon, quelles solutions apporteriez-vous pour diminuer ce taux ?

Pour information,et cela, c'est encore plus sidérant, il est de 7,2 % en Hollande et de 9,3 % en Allemagne, de quoi faire rêver.

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

Mme Gonzalez Moyano (PS). - Madame la Ministre, comme vient de l'exposer mon collègue – je serai un peu plus brève – l'UCM nous rappelle qu'il faut rester attentif à ce phénomène appelé NEET, soit Not in Education, Employment or Training, qui représente 19 % des jeunes à l'échelle de la Wallonie. Il s'agit de jeunes qui ne sont ni étudiants, ni employés, ni stagiaires.

Aussi, comme mon collègue, je souhaiterais connaître votre point de vue sur la question. Nous parlons régulièrement, dans cette commission, de cette problématique qui est forcément inquiétante.

Ces NEET's sont notamment un des publics visés par la « Garantie pour la jeunesse », lancée en 2014 au niveau européen. Ce programme prévoit notamment un financement de mesures favorisant le rapprochement de l'emploi des jeunesEuropéens..

Plus largement, pouvez-vous nous en dire davantage, nous donner éventuellement une liste des actions actuellement menées envers ce public spécifique, en vue de son insertion socioprofessionnelle ?

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Monsieur le Député, Madame la Députée, les jeunes de 15 à 24 ans « inactifs » au sens statistique, en dehors de tout parcours scolaire ou de formation continue, sont très exposés au risque d'exclusion sociale. L'enjeu est, d'une part, de «réaccrocherr » ces jeunes et, d'autre part, de réussir à leur transmettre les compétences transversales et de base.

Dans notre pays, Eurostat estime cette population à plus de 160 000 jeunes âgés de moins de 25 ans. En Wallonie, ils seraient environ 66 500. Le taux de NEETS rapporte ces personnes à la population de référence, souvent les 15-24 ans. Le taux de NEETS des jeunes Wallons s'élève, selon le FOREm et sur la base des données Eurostat, à 19,2 % en 2015. C'est supérieur à la moyenne belge et européenne qui s'établit à 16,1 % et se situe entre le taux flamand et le taux bruxellois.

Sur les cinq dernières années, ce taux est resté très stable en Wallonie, hormis une légère baisse en 2014, il est resté élevé à 19,2 %. Sur la même période entre 2011 et 2015, on constate que le taux de NEET's à Bruxelles a sensiblement diminué de 1.8 tandis que le même taux en Flandre a tendance à augmenter de 1.4. Dans l'Union européenne, le taux de NEET est plutôt orienté à la baisse.

Le phénomène relatif aux NEET's se révèle complexe et surtout, il est multifactoriel. L'OCDE rappelle que la part de NEETS est liée au niveau de qualification de la population et des demandeurs d'emploi. Or, le niveau de qualification moyen des jeunes qui quittent le système scolaire est inférieur en Wallonie par rapport au nord du pays ou à d'autres régions européennes. Ainsi, seuls 7 % des demandeurs d'emploi inoccupés flamands et jeunes sont faiblement qualifiés et inoccupés depuis plus de deux ans contre 11 % à Bruxelles et 10 % en Wallonie.

Un certain nombre d'études universitaires et institutionnelles permettent de démontrer que les causes se situent essentiellement en amont et en aval de la démarche de formation.

Un ensemble de mesures sont dès lors mises en place pour tenter de « réaccrocher » cette population et améliorer la question des transitions entre l'école et la formation ou le marché du travail, d'une part, et entre la formation et le marché du travail, d'autre part.

En ce qui concerne les résultats cités pour l'Allemagne, l'expérience allemande peut être liée notamment au mode de fonctionnement de la formation professionnelle dans ce pays, que nous connaissons bien, tout comme au Danemark, dont la caractéristique est un effort marqué vers l'apprentissage et la formation alternée en général, avec une totale implication des fédérations sectorielles.

En ce qui concerne les mesures déployées chez nous, en Wallonie pour ce public très spécifique, les centres d'insertion socioprofessionnelle interviennent en amont sur les questions sociales, professionnelles auprès des publics les plus fragilisés, notamment les jeunes en difficulté qui connaissent un parcours difficile ou qui sont ponctués d'échecs. Ils travaillent en outre sur la médiation au manque de qualification et d'expérience

professionnelle en accompagnant leur public dans la recherche de solutions à leurs difficultés financières de logement ou de santé.

Les opérateurs d'acculturation numérique et d'alphabétisation jouent également ce rôle.

Les MIRE, quant à elles, interviennent en aval de ces acteurs de la préqualification et jouent un rôle d'intermédiation entre ces publics fragilisés et le monde du travail.

En ce qui concerne les jeunes bénéficiaires du revenu d'intégration ou de l'aide sociale et les collaborations structurelles entre opérateurs d'insertion socioprofessionnelle, d'emploi et de formation, j'ai proposé au Gouvernement, en juin 2016, d'approuver la nouvelle convention-cadre entre la Fédération des CPAS, le FOREm et notre Région. Cette convention, qui actualise celle conclue en 2005, tient compte des évolutions des publics fragilisés et, notamment, de cette question relative aux jeunes NEET's.

Par ailleurs, pour prévenir le décrochage scolaire et les parcours en cul-de-sac et pour agir en amont, j'ai également souhaité que soit lancé, dans le cadre du plan Marshall 4.0, le dispositif multi partenarial unique d'orientation tout au long de la vie, à partir des trois Cités des métiers wallonnes en intégrant les CEFO – les Carrefours Emploi Formation Orientation.

Le dispositif permettra aux jeunes, notamment, de poser des choix positifs en matière de cursus scolaire et professionnel et d'orienter les publics fragilisés vers des niches identifiées ou anticipées en matière d'emploi. On ne parlait pas d'autre chose tout à l'heure avec votre collègue, M. Crucke, par rapport à l'orientation.

La volonté est également de revaloriser la formation en alternance et de sensibiliser les entreprises qui ne sont pas encore impliquées dans l'alternance en leur faisant connaître ce type de formation et en leur faisant comprendre tous les avantages.

En concertation avec mes collègues de la Fédération Wallonie-Bruxelles, j'ai également souhaité soutenir la certification des qualifications et la validation des compétences qui permettent de prendre en considération les compétences et capacités acquises sur le terrain, ou de manière non formelle et informelle.

Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan wallon « Garantie Jeunesse », j'ai chargé le FOREm de coordonner, au niveau wallon, le plan qui vise l'amélioration de la capacité d'insertion socioprofessionnelle et la suppression d'obstacles concrets à l'emploi des jeunes, notamment les plus fragilisés.

Fin 2014, la Wallonie et la Fédération Wallonie-Bruxelles ont pris l'option d'intégrer l'« Initiative pour l'emploi des jeunes » au programme opérationnel du Fonds social européen pour la période 2014-2020, et ce, dans l'objectif d'adopter une stratégie globale et cohérente dans nos actions.

Cette initiative constitue un incitant financier spécifique pour les zones les plus durement touchées par le chômage des jeunes. Je veux citer pour la Wallonie, les Provinces du Hainaut et de Liège.

La centaine de projets initiés dans ce cadre et répartis en portefeuille de projets, intègrent différents porteurs de projet ainsi que de très nombreux opérateurs et partenaires, pour un total de 86,1 millions d'euros, soit répartis entre 28,7 millions d'euros en IEJ – Initiatives Emploi Jeunes ; 28,7 millions d'euros en part FSE et 28,7 millions d'euros en part publique.

Parmi les porteurs de projet figurent notamment, le FOREm et l'IFAPME, mais aussi de nombreux CPAS, les MIRE, les Centres de compétence, des Centres d'insertion socioprofessionnelle, des ASBL, des centres PMS. La liste complète peut bien sûr vous être fournie.

À partir de cette dynamique, de nombreux partenariats et synergies ont été développés entre différents opérateurs visant, d'une part, le soutien des jeunes plus fragilisés, qui sont davantage exposés au risque de décrochage ou d'exclusion et ,d'autre part, le « réaccrochage » des jeunes NEET's.

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

M. Henquet (MR). - Je vous remercie, Madame la Ministre, pour ces longues explications. On ne va pas entamer une bagarre de chiffres et de statistiques pour savoir si l'on est à 19 ou à 22 % en Wallonie.

Vous avez raison de dire que la cause est multifactorielle, qu'elle est effectivement liée à la qualification, puisque l'on se doute bien que ces jeunesNEETS, sont dans la période transitoire entre « j'ai fini mes études » et « je cherche un emploi ». Ce qui m'inquiète toujours – même si je me rends compte qu'il n'y a pas de solution miracle – c'est de voir tout ce que l'on met en œuvre en Wallonie. Vous avez cité les centres d'insertion socioprofessionnelle. De toute façon, les diplômes officiels que l'on reçoit quand on quitte l'école, mais quand bien même quelqu'un quitterait l'école sans diplôme, il y a les centres d'insertion, les MIRE, la promotion sociale que l'on peut réintégrer par la suite, les centres de compétences, les CTA. Il y a donc une multitude de possibilités de formations et malgré tout, tout ce qui est mis en œuvre de bonne volonté, on n'arrive quand même pas à résorber par rapport à nos voisins. Je ne pense pas qu'aux Flamands, puisque je vous ai cité tantôt les chiffres de l'Allemagne et de la Hollande. J'aimerais donc que l'on essaye de se poser la question fondamentale : pourquoi cela fonctionne-t-il ailleurs et pas chez nous, ce malgré la bonne volonté qui est mise et malgré tous les développements que vous venez de nous énoncer ?

Force est de constater qu'il y a quand même un problème. Je pense que plutôt de redire à chaque fois tout ce qui existe, il faut se demander pourquoi ce qui existe ne fonctionne pas ou ne fonctionne pas comme on souhaiterait que cela fonctionne.

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

Mme Gonzalez Moyano (PS). - Je remercie Mme la Ministre pour ses réponses. Force est de constater, comme le dit M. Henquet, qu'il y a encore trop de NEETS, mais toutefois, vous avez évoqué dans vos chiffres que la tendance, même si elle est trop élevée, reste malgré tout stable et qu'elle tend plutôt à diminuer dans l'ensemble de l'Europe. J'ose donc espérer que la stratégie globale, au niveau européen, va porter ses fruits et que l'ensemble des dynamiques – il faudrait plus d'une séance de commission pour évoquer tout ce qui est déjà mis en place – et des synergies mises en place verront petit à petit le phénomène qui est toujours inquiétant, malgré tout, s'amenuiser avec le temps et que toutes ces mesures auront un impact pour offrir à ces jeunes des perspectives d'avenir plus réjouissantes.

QUESTION ORALE DE M. HENQUET À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LE CHÔMAGE DES PLUS DE 50 ANS »

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 « le chômage des plus de 50 ans ».

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

M. Henquet (MR). - Madame la Ministre, je vais cette fois, revenir au rapport du FOREm qui nous signalait que 25,4 % des demandeurs d'emploi ont plus de 50 ans, soit 57 000 personnes. À l'opposé, on sait que les moins de 25 ans sont 45 000.

Malgré le chiffre extrêmement important des 57 000 personnes et je parle des plus de 50 ans, on sait que, globalement, ce chiffre a diminué et c'est une bonne nouvelle. Quand on s'interroge pour savoir pourquoi ce chiffre a diminué, on constate une forte hausse du nombre d'indépendants de 55 à 65 ans. Il y donc pas mal de personnes qui décident de prendre un registre d'indépendant entre 55 et 65 ans.

On a donc constaté que cette croissance entre 2009 et 2014 est de 15 %, alors qu'elle n'est que de 9 % pour les autres catégories d'âges. Apparemment, cette tendance semble se confirmer pour 2015 et 2016. On aurait donc de plus en plus d'indépendants qui se lancent au-delà de 55 ans.

Malgré cette embellie, le Syndicat neutre des indépendants pointe quelques difficultés, dont une qui est majeure, c'est-à-dire le manque d'informations et les difficultés que rencontre un indépendant qui part à la retraite, pour transmettre son activité. À qui la transmettre ? Comment la transmettre ? Quelles sont les démarches administratives pour pouvoir le faire dans de bonnes conditions ?

Vu cet enjeu économique et sociétal, puisque, d'une part, je vous le dis, on a une augmentation des indépendants entre 55 et 65 ans, mais ils ont cette difficulté de la transmission de ce qu'ils ont créé. Le SNI plaide pour une approche plus proactive des organismes publics dans ce débat. C'est pourquoi je reviens vers vous.

Étant donné les fermetures annoncées en 2016, il importe plus que jamais de soutenir la création d'emplois là où elle existe. Je le disais lors de ma première question, il faut faire flèche de tout bois.

Que répondez-vous concrètement au SNI, lorsqu'il vous demande de soutenir, de manière plus proactive, les indépendants ? Il s'adresse évidemment aux pouvoirs publics. Qu'allez-vous donc faire pour aider les indépendants à transmettre leur activité ? Quelles pistes entrevoyez-vous ?

Auriez-vous identifié les raisons qui poussent les plus de 50 ans à se lancer, parce que c'est vrai que c'est un peu paradoxal de se dire que je vais prendre un statut d'indépendant alors que j'ai 55 ans, parce que si l'on trouve les raisons qui poussent les gens à faire cela, on pourrait peut-être essayer de les implémenter dans les autres catégories d'âge, puisque, comme je vous l'ai déjà dit à multiples reprises dans cette commission, une fois que l'on est indépendant, on ne dépend plus du système public. Que du contraire, on l'alimente puisque l'on paie des cotisations. À la limite, on engage quelqu'un d'autre, on sort des personnes du chômage pour intégrer la vie active.

Quelles sont les mesures prévues en 2017, 2018 et 2019, jusqu'à la fin de la législature, pour soutenir les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans ?

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Monsieur le Député, la presse se fait en effet de plus en plus le relais médiatique des nouveaux entrepreneurs, à décliner d'ailleurs au féminin comme au masculin, et nous ne pouvons que nous en réjouir.

Jeunes et moins jeunes, ces entrepreneurs représentent un ensemble de *success stories* qui ont valeur d'exemples et montrent combien la Wallonie est un territoire entreprenant.

Bien évidemment, pour l'ensemble des entrepreneurs, c'est d'abord et avant tout un acte

volontaire, c'est une démarche active, même si pour les entrepreneurs de plus de 50 ans, cet acte volontaire peut être également un acte de nécessité en réaction aux réticences des employeurs à engager des personnes qui ont, certes des connaissances, certes des compétences, certes une expérience à valoriser, mais qui, bien souvent, apparaissent comme trop coûteux aux yeux de certains employeurs. De manière générale, les motivations sont assez spécifiques et s'appuient sur des réalités différentes et non transférables sur les autres catégories.

Dans le champ de la formation professionnelle, la Wallonie a toujours privilégié les mesures d'accompagnement pour les porteurs de projets quels que soient leur âge, leur niveau d'études, leur genre. Le réseau IFAPME, les chèques formation à la création d'entreprises, les SAACE, sont des dispositifs qui ont fait leurs preuves. À propos des SAACE, le taux de pérennisation d'activité après trois ans dépasse les 85 %, ce qui est d'autant plus positif pour les entrepreneurs de plus de 50 ans qui investissent souvent une grande partie de leurs réserves financières personnelles pour la réalisation de leur projet entrepreneurial.

Depuis 2014, les SAACE ont élargi leur rayon de compétences pour accompagner également des repreneurs d'activité, en collaboration avec la SOWACCESS qui prend en charge l'accompagnement du cédant. Ce processus permet un meilleur *matching* entre les différentes parties pour que la transmission soit progressive et enrichissante dans le respect de chacun.

À ma connaissance, l'approche du SNI, développée par sa présidente, prône de laisser les créateurs de plus de 50 ans continuer à bénéficier de leurs allocations de chômage durant 12 mois quand ils se lancent comme indépendants. Cette décision relève des compétences du Gouvernement fédéral.

Pour ma part, je rappellerai que, via les SAACE, les porteurs qui le souhaitent peuvent tester leur activité sous le couvert d'un contrat de formation FOREm et donc continuer à bénéficier de leurs allocations, pendant une durée maximale de 12 mois qui doit leur permettre de valider ou d'invalider leur projet.

Rappelons en outre que les formations en alternance de candidats chefs d'entreprise, à l'IFAPME, favorisent aussi la reprise d'activité par les stagiaires intéressés, une fois leur formation terminée.

Soutenir l'esprit d'entreprendre, faciliter l'accès à l'entreprenariat et encourager son développement sont des priorités de notre Déclaration de politique régionale et, avec mes collègues du Gouvernement, j'y reste particulièrement attentive, preuve en est le portefeuille intégré d'aides en Région wallonne aux porteurs de projets et aux petites et moyennes entreprises pour rémunérer des services promouvant l'entrepreneuriat et la croissance, que je porte avec mon collègue, M. Marcourt.

De manière plus générale, et comme vous avez pu le constater lors de la présentation du projet de décret sur les aides à l'emploi pour soutenir les plus de 50 ans, dans le cadre de la réforme des aides à l'emploi concertée avec les partenaires sociaux, une attention particulière a été réservée au maintien à l'emploi des travailleurs de 55 ans et plus.

Cette aide consiste, dans le secteur privé marchand, en une réduction des cotisations sociales – vous connaissez le schéma – à concurrence de 400 euros par trimestre, entre 55 et 57 ans, de 1 000 euros par trimestre entre 58 et 61 ans et de 1 500 euros par trimestre entre 62 et 67 ans. Le principe d'un plafond salarial conditionnant actuellement l'accès à cette aide est maintenu.

Je vous remercie pour votre intérêt à cette question.

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

M. Henquet (MR). - Merci pour tous ces éléments de réponse. Je tiens d'abord à souligner le courage de ces personnes qui se lancent à 55 ans dans une entreprise personnelle et indépendante, puisque, comme vous l'avez dit, il le font souvent en mettant en jeu leur cagnotte personnelle qu'ils ont accumulée pendant leur vie et s'ils se cassent la figure, finalement, ils n'ont plus rien. Donc, je tiens à souligner ce courage.

Vous dites qu'il y a pas mal d'éléments qui existent de la part de la Région wallonne. Les SAACE, vous en avez parlé. Je vous ai souvent encouragée à essayer de les amplifier tout comme le projet Airbag, et cetera, parce que c'est vrai, comme je l'ai dit tantôt, une fois que l'on est indépendant, on sort du système public et l'on ne fait que renforcer le système public.

Si la présidente générale du SNI dit qu'il y a peut-être un souci, notamment dans le fait de pouvoir transmettre son activité, vous dites qu'il existe certains points actuellement au niveau de la Région wallonne, mais je pense que le problème est toujours le même c'est que ces activités ne sont pas tellement connues. Vous avez cité le nom, moi je n'ai jamais entendu parler de ce nom et je ne saurais même pas le répéter – vous avez parlé de SOWACCESS. Donc, je pense que ce serait peut-être intéressant, parce que si l'outil existe, il serait intéressant que les personnes concernées soient au courant de cette existence et si la présidente du SNI dit que les gens ne le savent pas, il faudrait peut-être faire un effort à ce niveau-là.

QUESTION ORALE DE MME RYCKMANS À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LA RÉFORME DES AIDES À LA PROMOTION DE L'EMPLOI (APE) »

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 « la réforme des aides à la promotion de l'emploi (APE) ».

La parole est à Mme Ryckmans pour poser sa question.

Mme Ryckmans (Ecolo). - Madame la Ministre, la réforme des APE, est toujours à l'examen.

Des réactions des secteurs concernés dans le secteur non marchand et les pouvoirs locaux continuent de nous parvenir. Leurs inquiétudes, qui ont déjà été évoquées ici – et je pense que les dernières questions portant sur cette matière datent d'octobre – ne se calment pas.

J'entends bien que l'objectif annoncé de la réforme est la simplification dans un cadre financier inchangé. C'est ce que vous nous aviez présenté, Madame la Ministre.

Il s'agit d'une proposition qui est correcte ou qui se situe dans ce cadre global.

Cependant, à l'échelle de chaque structure, la situation est évidemment différente, chacune se verrait en effet individuellement impactée par les modifications éventuelles, notamment au vu de la structure de son personnel – qualification, âge, ancienneté, surtout statut – mais aussi au vu de la situation de son personnel, par exemple quand le personnel est absent, a pris des congés, a demandé un crédit-temps, et cetera, ce à cause du mécanisme qui est proposé d'affecter les points APE à partir de l'existant de la situation réalisée en 2015.

Le secteur non marchand s'exprime davantage. J'aurais voulu savoir quelle est la situation du secteur des pouvoirs locaux, l'Union des Villes et Communes de Wallonie, Fédération des CPAS.

Une autre question concerne le contrat d'insertion que nous avons examiné récemment. Ce contrat, qui prévoit que le jeune engagé en contrat d'insertion ouvrira le droit pendant 12 mois au bénéfice d'une allocation de travail de 700 euros par mois, cette aide sera-t-elle compatible avec l'aide APE dans le secteur non marchand et les pouvoirs locaux ? Comment allez-vous vous assurer qu'éventuellement ce double soutien ne crée pas un effet d'aubaine qui risque de pénaliser les travailleurs plus âgés ?

Quelles sont les autres synergies entre programmes d'aide à l'emploi mis en place ?

Le système serait financé par 80 % de l'enveloppe PTP qui sera refondue dans le système d'aides APE, puisque 20 % de l'aide PTP est répartie sur les groupes cibles et je voulais donc savoir quels sont les mécanismes prévus pour ces financements.

Enfin – et c'est une question qui a déjà été évoquée – pouvez-vous nous préciser votre calendrier concernant cette réforme ?

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, en application des engagements pris par le Gouvernement wallon avec les partenaires sociaux dans le cadre du pacte pour l'emploi et la formation et surtout le dossier de la réforme des aides à l'emploi, j'ai entamé un vaste chantier de simplification et de stabilisation des postes APE.

La mesure répond à l'objectif de faciliter la vie des employeurs de l'associatif et des pouvoirs locaux en réunissant les moyens aujourd'hui obtenus via deux mécanismes de financement, la subvention par points et la réduction de cotisations sociales, au sein d'un seul mécanisme de financement plus simple et plus souple, mais garantissant toujours le maintien du volume global de l'emploi.

Différents scénarios sont en cours d'examen pour garantir à chaque employeur le maintien des postes et des moyens perçus pour leur financement.

Ces simulations reposent notamment sur l'identification des moyens perçus par employeur en réduction de cotisations sociales, qui dépendent de l'ONSS et de l'ORPSS et qui nécessitent des traitements techniques complexes.

C'est seulement sur cette base d'analyse qu'il me sera possible de proposer des modalités pratiques de réorganisation qui seront préalablement discutées avec les représentants des secteurs concernés, avec qui je maintiens un dialogue permanent afin de les rassurer suite aux inquiétudes des employeurs qu'un changement de cette envergure peut générer.

Un projet de texte, réformant le système APE, sera présenté dans les prochaines semaines au Gouvernement, comme convenu avec les partenaires sociaux, dans le pacte pour l'emploi et la formation. Le projet de réforme du dispositif APE comprendra un volet visant à soutenir, via des aides à l'emploi à durée déterminée, la création de nouveaux postes dans les ASBL ou dans les pouvoirs locaux, dans les secteurs répondant à des besoins sociétaux prioritaires, à déterminer par le Gouvernement. Ces nouveaux postes seront financés en fonction des moyens dégagés progressivement par l'extinction du régime PTP.

Vous le savez, il a été prévu, dans le projet de réforme des aides à l'emploi, que 80 % des moyens

consacrés antérieurement au PTP seraient réorientés vers de nouveaux postes APE, accessibles à tout demandeur d'emploi, quels que soient son âge, sa qualification ou sa durée d'occupation ou d'inoccupation, tandis que les 20 % du budget PTP contribueront à financer l'aide associée au contrat d'insertion.

Justement, en ce qui concerne le contrat d'insertion, dans le décret que nous avons pu aborder en commission il y a 15 jours, j'ai proposé que l'aide pour l'engagement d'un jeune dans les conditions du contrat d'insertion, à savoir une activation de 700 euros par mois pendant un an, soit cumulable avec l'aide APE, dans les ASBL et dans les pouvoirs locaux qui en disposent. En autorisant le cumul de l'activation et de l'aide APE, dans les secteurs associatif et public, l'idée est de donner un coup de pouce supplémentaire aux employeurs qui vont décider demain d'engager un jeune sans expérience professionnelle – répétons-le – et qui sera resté 18 mois sans occupation professionnelle. Les travailleurs plus âgés restent quant à eux bénéficiaires des aides APE dans ces mêmes secteurs.

Comme j'ai pu l'exposer il y deux semaines à l'occasion de l'examen des décrets mettant en œuvre la réforme des aides à l'emploi à destination des groupes cibles et le contrat d'insertion, il s'agit du seul cas de cumul entre aides régionales. En revanche, en optant pour l'activation comme mécanisme de soutien aux jeunes peu ou moyennement qualifiés et aux demandeurs d'emploi de longue durée, le Gouvernement et les partenaires sociaux ont été attentifs à rendre compatibles les aides wallonnes avec les mécanismes de réduction de cotisations ONSS mis en œuvre au Fédéral. De la sorte, l'objectif de la Région est bien de renforcer l'attractivité et de faciliter l'engagement des publics de demandeurs d'emploi qui ont le plus de difficulté à décrocher un emploi sans soutien public.

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

Mme Ryckmans (Ecolo). - Madame la Ministre, j'entends que les scénarios ne sont pas encore ficelés, pourtant un certain nombre de personnes nous disent que les discussions avancent et aboutissent. L'inquiétude vient du fait de l'utilisation de la base 2015 et de la situation et de la réalisation des points dans cette année et pas des points au départ octroyés aux différentes associations. La situation réelle de l'emploi et l'utilisation qui n'est pas maximale des points, mais qui est sur base de ce qui est octroyé pour chacune des associations, c'est cette base qui serait prise en compte. Il y a un souci de ce côté. J'entends qu'il reste présent.

Qu'il y ait des difficultés pour avoir l'ensemble des données sur le ONSS – ORPSS, je peux le comprendre. Quand les informations seront-elles suffisamment précises et nous permettrons d'avoir des scénarios qui renforcent et qui pérennisent chacun des emplois pour chacune des structures et ne fassent pas finalement que l'on dégage une « marge de manœuvre » sur base des points réellement utilisés. Je rappelle l'importance de travailler sur base des points octroyés si l'on veut vraiment pérenniser l'emploi et sécuriser les entreprises.

D'autre part, j'entends cette possibilité de créer des aides à durées déterminées pour les secteurs prioritaires. C'est revenir ou créer des APE rotatifs dans certains secteurs. Je reviendrai vers vous pour savoir comment ce sera défini et quels seront les secteurs prioritaires. Je pense que ce n'est pas une option positive parce que l'on risque de créer de l'insécurité et finalement des contrats à durée déterminée au détriment du secteur qui avait des contrats à durée indéterminée sur une base des points. La forfaitarisation telle qu'elle est imaginée actuellement ne permettra plus d'assurer.

QUESTION ORALE DE M. LEFEBVRE À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « L'ACCÈS DES MÉTIERS TECHNIQUES AUX FEMMES »

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de M. Lefebvre à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'accès des métiers techniques aux femmes ».

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

M. Lefebvre (PS). - Madame la Ministre, je voulais évoquer avec vous l'ouverture des métiers techniques aux femmes. De nos jours, malgré tous les efforts que nous menons, force est de constater que le monde du travail est encore très loin de l'égalité des sexes. Même si les mentalités évoluent et que les initiatives pour attirer les femmes se multiplient, certains secteurs restent encore trop masculins.

Si en théorie rien n'interdit à une femme l'accès à une profession, il faut tout de même se rendre compte que certaines professions sont principalement représentées par des hommes. C'est par exemple le cas des métiers techniques où le pourcentage de femmes est parfois assez interpellant.

Prenons pour exemple Engie Cofely, entreprise spécialisée dans la maintenance et les métiers techniques de fournisseur d'électricité. Sur 2 000 travailleurs, seulement 8 % sont des femmes. Si l'on considère les fonctions vraiment techniques, ce chiffre tombe à 5 %.

L'année dernière, afin de permettre à cette situation d'évoluer positivement, la société a lancé une formation en électromécanique prioritairement destinée aux femmes. Douze femmes étaient inscrites et en cas de réussite une place leur était offerte au sein de l'entreprise.

Le premier bilan d'Engie Cofely sur cette formation est positif. La société se dit satisfaite de l'expérience. Une nouvelle formation est d'ailleurs prévue cette année.

Quel est votre avis sur l'expérience ? Le FOREm ne pourrait-il pas intégrer ce type de formation dans son offre ?

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'expérience menée par l'entreprise Engie Cofely est intéressante à plus d'un titre. Tout d'abord, elle témoigne de l'attractivité et de l'accessibilité des métiers techniques et technologiques par les femmes. L'expérience démontre aussi que les entreprises font le pas d'encourager la déségrégation des orientations professionnelles au travers de mesures positives qui favorisent l'intégration des femmes dans un environnement technologique, il faut bien le dire, en constante évolution, pourvoyeur d'emploi de qualité où elles sont aujourd'hui encore sous-représentées.

La plupart des métiers techniques sont exercés par des hommes, même si progressivement une évolution est perceptible. Les responsables de TPE ou de PME soulèvent régulièrement encore quelques difficultés qui ne favorisent pas l'engagement d'une personne de sexe féminin : l'absence d'infrastructures sanitaires – on vous l'explique dans toutes les langues – la peur du changement au niveau de l'ambiance de travail, notamment dans la camionnette qui emmène les ouvriers sur les chantiers, je ne vous fais pas les stéréotypes traditionnels que l'on peut entendre.

Bref, un travail de déconstruction de ces stéréotypes s'avère plus que jamais nécessaire pour pouvoir atteindre cet objectif d'égalité des genres dans l'accès à l'emploi.

Ainsi, dans le cadre de la mise en œuvre du plan Genre, le FOREm, mais aussi l'IFAPME développe, même si la vigilance reste de mise pour éviter tout incident de l'ordre de celui du tout début de cette année, une vraie stratégie qui vise à renforcer la dimension du genre au niveau des campagnes de communication sur l'offre de formation et sensibiliser les professionnels de l'insertion à cette dimension.

Concernant le FOREm, chacune des formations s'adresse à toute personne motivée, homme ou femme, qui souhaite renforcer ou stimuler ses compétences, pour accéder ou conserver son emploi dans un domaine des métiers en demande.

C'est le principe de non-discrimination qui prime pour l'accès aux formations du FOREm. En termes d'infrastructures par exemple, les centres de formation du FOREm sont équipés de vestiaires hommes et de vestiaires femmes. Régulièrement, et de plus en plus, des stagiaires féminines suivent des formations techniques, telles que monteur/se câbleur/se d'armoires électriques, opérateur/trice de production, carreleur/se, dessinateur/trice dans la construction, et cetera.

Lorsqu'une offre de formation à distance est développée, essentiellement dans le domaine informatique – ce qui n'est pas réalisable pour tous les métiers techniques, certains nécessitant l'apprentissage de gestes i*n situ* –, force est de constater que le nombre de stagiaires de sexe féminin augmente. Ce type de formation leur permet de mieux concilier leurs impératifs personnels et professionnels au travers de l'enseignement à distance.

Soutenir l'égalité et lutter contre les discriminations est un travail de longue haleine. Nous devons le mener ensemble sur tous les fronts : la formation, l'amélioration des conditions de travail, mais également par la mise en place d'une politique cohérente et intégrée en termes d'information auprès de tous les acteurs du secteur.

C'est précisément dans cette dynamique que s'inscrit le consortium « diversité » qui regroupe notamment le FOREm, les HEC-Ulg et le CRIPEL dont une de leurs missions est de sensibiliser les entreprises et les organisations à la gestion de la diversité humaine comme source de croissance.

En conclusion, je tiens à rappeler que la question de la lutte contre les discriminations et la question de l'égalité des chances figurent au plus haut rang de mes priorités, mais cela vous le savez déjà.

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

M. Lefebvre (PS). - Merci Madame la Ministre. Je n'avais évidemment aucun doute sur le fait que cela fasse partie de vos préoccupations. Comme c'était une réussite dans cette société privée et malgré le fait qu'il fallait évidemment toujours travailler sur un principe de non-discrimination, je me disais que les femmes étaient peut-être aussi hésitantes à aller suivre une formation uniquement entourées d'hommes et donc, que ce principe permettrait plus de diversité à la fin des formations.

QUESTION ORALE DE MME VANDORPE À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LES TÂCHES ADMISSIBLES POUR UN TRAVAILLEUR « ARTICLE 60 » »

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 « les tâches admissibles pour un travailleur « article 60 » ».

La parole est à Mme Vandorpe pour poser sa question.

Mme Vandorpe (cdH). - Madame la Ministre, nous sommes tous convaincus de l'intérêt et de la pertinence du dispositif connu sous le nom d' « article 60 » qui permet à des personnes bénéficiant du revenu d'intégration sociale d'accéder à une expérience professionnelle à durée déterminée, de recouvrer ses droits aux allocations de chômage et, dans les meilleurs des cas – c'est ce que l'on espère généralement – de se réinsérer dans le monde du travail.

Pour les contrats en question, le CPAS peut être lui-même l'employeur, ou bien le travailleur est mis à disposition d'une commune, d'une ASBL, d'une intercommunale à but social, et cetera.

Je voulais vous interroger sur le périmètre des tâches admissibles, sur les boulots que l'on peut confier à ce type de travailleur. Je vous avoue que ma question générale s'inspire d'une situation qui a été portée à ma connaissance. Un mandataire local aurait – je garde bien le conditionnel – recours aux services d'un article 60, mis à disposition de sa commune, pour lui servir de chauffeur, notamment pour des déplacements à l'étranger – dont il n'est pas forcément aisé de mesurer l'intérêt public ou le caractère privé. Le mandataire concerné jouirait de cette commodité à titre gratuit.

Cette utilisation d'un travailleur article 60 vous semble-t-elle conforme à la lettre et à l'esprit de la législation ? Une telle activité peut-elle être considérée comme favorisant « l'expérience professionnelle de l'intéressé » ?

Les contrats « article 60 » doivent-ils, selon vous, comporter un volet « formatif », ou, à tout le moins, accroître les compétences professionnelles du travailleur pour favoriser ses chances de réinsertion ? Si oui, ce volet vous semble-t-il rencontré dans le cas d'espèce ?

Je tiens à préciser aussi qu'il est volontaire de ma part de ne pas citer nommément la commune. La personne engagée comme « article 60 » se trouve, en effet, entre deux feux : la peur de perdre son contrat et la peur aussi d'exercer des missions qui ne correspondent pas au contrat qu'elle a signé.

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 contrats article 60 poursuivent deux objectifs. Tout d'abord, leur permettre d'acquérir des compétences professionnelles et une expérience qui s'avèrerait tremplin pour *in fine* s'insérer durablement dans l'emploi ; ensuite, de facto, pouvoir récupérer les droits aux allocations sociales si, à tout le moins, le bénéficiaire ne peut pas, après la période relative à son contrat « article 60 », trouver de travail.

Lorsqu'une personne doit justifier d'une période de travail pour obtenir le bénéfice complet de certaines allocations sociales ou pour favoriser l'expérience professionnelle de l'intéressé, le CPAS peut lui proposer un emploi dans le cadre de cet article 60, emploi qui sera presté au sein de ses propres services ou via une mise à disposition auprès d'un tiers partenaire. Il n'y a pas de restriction sur la nature de l'emploi proposé – dans les limites générales de tout emploi licite, bien entendu – dès lors que les droits du travailleur sous contrat « article 60 » sont respectés, comme pour tout autre type d'emploi.

Concernant le volet formatif, s'il est encouragé en fonction du profil du bénéficiaire, il n'est toutefois pas obligatoire dans ces contrats. Par contre, ce qui est obligatoire, c'est l'encadrement et l'accompagnement assurés par le CPAS qui constituent les avantages essentiels d'ailleurs et qui fondent toute la pertinence de ce dispositif « article 60 ».

La gratuité de la mise à disposition est autorisée par la législation. Chaque CPAS peut décider, en toute autonomie, de la politique qu'il mène, sauf lorsqu'il s'agit de mettre des travailleurs « article 60 » à disposition dans une entreprise du secteur marchand. D'après la Fédération des CPAS de l'Union des Villes et Communes de Wallonie, la plupart des CPAS wallons demandent toutefois une intervention des utilisateurs qui emploient des « articles 60 ».

Cette intervention est très variable. Dans certains cas, le CPAS établit un forfait et demande aux utilisateurs une participation égale à ce forfait. Il peut varier, en moyenne, entre 300 et 800 euros par mois. Le CPAS peut également faire payer le coût réel de l'article 60, §7, à l'utilisateur et certains CPAS ont un régime d'exception pour certaines associations ou institutions – comme les Restos du cœur, la Croix rouge, la commune ; pour celles-ci, la gratuité est souvent de mise. Je vous remercie.

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

Mme Vandorpe (cdH). - Je vous remercie pour ces éclaircissements. Je pense qu'ils sont importants pour ces personnes qui, comme vous le disiez, se sentent parfois démunies sur ce qu'elles peuvent faire ou ne pas faire. J'entends bien qu'il n'y a pas de restriction sur les missions. Vous avez clairement répondu aussi à l'aspect formatif. Je pense qu'il reste un problème plus personnel qui sera alors à régler sans doute au niveau communal si cette personne effectue des tâches en dehors du travail communal – si je peux le dire comme cela. On en arrive à autre chose, c'est ce que vous disiez en restant dans la légalité des choses. S'il y a un évènement comme celui-là, on sort du cadre légal et cela n'est alors plus de votre ressort. Je vous remercie pour les réponses que vous avez apportées.

QUESTION ORALE DE M. LEGASSE À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LA BAISSE DU CHÔMAGE EN WALLONIE »

QUESTION ORALE DE MME BALTUS-MÖRES À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LE BILAN DE L'UNION DES CLASSES MOYENNES EN PROVINCE DU LUXEMBOURG ET LE TAUX DE CHÔMAGE DES MOINS DE 25 ANS »

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

- de M. Legasse, sur « la baisse du chômage en Wallonie »
- de Mme Baltus-Möres, sur « le bilan de l'Union des Classes moyennes en province du Luxembourg et le taux de chômage des moins de 25 ans ».

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

M. Legasse (PS). - Madame la Ministre, nous commençons cette année 2017 sur de bons auspices puisque le chômage a reculé de 5 % en 2016 et la tendance se confirme en ce début d'année. Il s'agit d'une tendance de reprise économique globale, semble-t-il. Selon les chiffres du FOREm, cela fait 30 mois consécutifs que le chômage est en recul.

Pour 2016, on observe cette tendance surtout dans la catégorie des moins de 25 ans et ceux de 40 ans. Ce sont des chiffres intéressants.

La vision de l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique est un peu moins optimiste, mais quel que soit le critère choisi pour calculer le nombre de demandeurs d'emploi, ce nombre diminue.

D'une manière générale, j'aurais aimé avoir quelques commentaires et votre analyse sur la situation.

Concernant les moins de 25 ans, pensez-vous que ces chiffres positifs sont déjà les fruits des mesures qui ont été prises à leur égard ?

Selon vous, les prévisions vont-elles vers une continuité de cette baisse du nombre de chômeurs ?

Du moins nous l'espérons.

Merci, Madame la Ministre, pour vos réponses.

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

Mme Baltus-Möres (MR). - Madame la Ministre, dans un article du *Soir* du 20 janvier 2017, l'UCM-Lux dresse le bilan 2016 de l'activité économique en Luxembourg. Selon elle : « Il s'agit du meilleur résultat depuis cinq ans, avec une hausse de 26 % par rapport à 2015 ».

En effet, on compte de très bons résultats en Province de Luxembourg par rapport au reste de la Région wallonne, qui ne doit tout de même pas se cacher pour ses résultats de l'année 2016.

En ce qui concerne le chômage des moins de 25 ans, il a été réduit de 13,34 % en Province de Luxembourg contre 4,55 % pour le reste de la Wallonie.

Je sais que l'UCM Mouvement Luxembourg est très dynamique et active. Elle compte plus de 1 200 membres et elle incite les gens à créer et à devenir indépendants, elle informe et elle conseille. Avec les villes, elle est très active dans le commerce connecté également, afin de booster l'activité du numérique, par exemple par des séances informatiques, et cetera.

Tout cela peut contribuer à augmenter l'emploi également, surtout chez les jeunes de la Province de Luxembourg. On entend également qu'elle serait très dynamique : elle met en valeur les atouts de la province pour les entreprises et joue un rôle actif dans le développement économique. Bien sûr, on sait que toutes les provinces s'engagent dans ces matières, mais j'ai l'impression que la Province de Luxembourg a plus de succès, à voir les chiffres cités plus haut.

Madame la Ministre, comment expliquez-vous ces chiffres ? Quelles ont été les mesures prises en Province de Luxembourg afin de réduire si fortement le chômage auprès des moins de 25 ans ? Que comptez-vous entreprendre afin que ces chiffres continuent à baisser en Province de Luxembourg, mais également et surtout pour l'entièreté de la Région wallonne ?

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame et Monsieur les députés, la demande d'emploi diminue depuis maintenant deux ans et demi en Wallonie et durant l'année 2016 en particulier. À la fin décembre 2016, on dénombre ainsi 226 744 demandeurs d'emploi inoccupés, soit une diminution de 3,9 % à un an d'écart. En outre, le nombre d'offres d'emploi gérées par le FOREm a augmenté de 37 % par rapport à celui observé à la fin de l'année 2015. Ainsi, 168 448 offres d'emploi ont été gérées par le FOREm pour l'année 2016.

Malgré la vague d'annonces de licenciements collectifs que nous avons connue au cours du second semestre de l'année, le marché de l'emploi wallon continue de gagner en dynamisme. Les constats valent aussi pour la Province de Luxembourg. Sur cette province, le nombre d'offres d'emploi gérées par le FOREm a augmenté de 16 % par rapport à 2015 pour s'établir à 9 786 opportunités d'emploi gérées en 2016.

Par ailleurs, la demande d'emploi diminue de 6,9 % sur une base annuelle pour afficher 12 402 demandeurs d'emploi inoccupés à fin décembre 2016 contre 13 322 à fin décembre 2015. La diminution de la demande d'emploi est donc plus forte en Province de Luxembourg par rapport à l'ensemble de Wallonie et a fait passer le taux de demande d'emploi de la Province de Luxembourg sous la barre des 10 %. C'est d'ailleurs aussi ce bassin qui enregistre le taux de demande d'emploi le moins élevé, soit 9,8 %, à la fin décembre 2016 contre un taux moyen de 14,4 % observé sur l'ensemble de la Wallonie.

Tout comme pour l'ensemble de la demande d'emploi, divers facteurs interagissant entre eux et peuvent être avancés pour expliquer le recul du chômage chez les plus jeunes.

Tout d'abord, depuis le début de l'année 2015, plusieurs changements législatifs ont modifié le paysage de la demande d'emploi dans notre pays, notamment :

- les fins de droit aux allocations d'insertion pour les demandeurs d'emploi de plus de 36 mois ;
- le maintien des demandeurs d'emploi âgés de 55 ans et plus sur le marché du travail et cela jusqu'à leur pension ;
- la demande d'allocations d'insertion qui doit dorénavant être introduite avant le 25e anniversaire ;
- ou encore le fait que le jeune de moins de 21 ans doit disposer d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou avoir terminé avec succès une formation en alternance afin de pouvoir prétendre aux allocations d'insertion après son stage.

Par ailleurs, diverses mesures fédérales ou régionales visent à accroître l'employabilité des demandeurs d'emploi, dont nous espérons aussi qu'elles auront un effet. Le soutien des pouvoirs publics en termes de réduction de cotisations ONSS, de stages en entreprise, de formation en alternance, de formation alternée, d'aide à l'emploi a ainsi favorisé le passage des études à la vie active, de même que les politiques actives en faveur des chômeurs qui ont permis une diminution du nombre de demandeurs d'emploi.

Dans ce cadre, l'accompagnement individualisé que le FOREm réalise depuis 2010 offre un soutien et un suivi personnalisés aux demandeurs d'emploi et a un impact important sur l'insertion professionnelle de ceux-ci sur le marché du travail.

Les cellules de reconversion offrent un appui aux personnes victimes de licenciements collectifs et affectent régulièrement le niveau de la demande d'emploi.

Enfin, l'embellie conjoncturelle, perceptible depuis la mi-2013, influence au niveau de la demande d'emploi. Ainsi, 2016 a vu une hausse des emplois créés, la progression du travail intérimaire et la diminution du travail temporaire. Les perspectives d'embauche sont également meilleures.

Concernant plus particulièrement la situation de la Province de Luxembourg, la proximité avec le Grand-Duché est encore un autre élément pouvant expliquer un recul plus important de la demande d'emploi sur la province.

L'emploi salarié résidant en Province de Luxembourg dépend en partie du marché du travail luxembourgeois. La Province de Luxembourg compte environ 32 140 résidents occupés de l'autre côté de la frontière, soit plus d'une personne active occupée sur quatre.

Or, l'emploi grand-ducal a été très sensible à l'embellie conjoncturelle. Ainsi, au Grand-Duché de Luxembourg, l'emploi salarié intérieur a progressé de 3 % entre le 30 septembre 2015 et le 30 septembre 2016, soit une création nette de 12 000 emplois. La croissance a vraisemblablement profité aux travailleurs frontaliers de la Province de Luxembourg.

Par ailleurs, plus spécifiquement, la direction territoriale du FOREm du Luxembourg a mis en place une gestion proactive et intensifiée du service aux entreprises pour la prise en charge des recrutements opérés par les entreprises s'installant sur le territoire de la direction territoriale.

Enfin, le FOREm a augmenté la transversalité entre les services afin d'intensifier la mise en relation directe entre le besoin de main-d'œuvre, les demandeurs d'emploi et les centres de formation du FOREm pour adapter les compétences des demandeurs d'emploi aux véritables besoins du territoire.

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

M. Legasse (PS). - Je remercie Mme la Ministre pour toutes ces informations et précisions. J'espère simplement que la diminution du taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans est davantage due aux mesures qui ont été prises à la Région qu'à celles qui ont été prises au Fédéral.

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

Mme Baltus-Möres (MR). - Merci, Madame la Ministre, pour cette réponse détaillée.

L'influence du Grand-Duché explique partiellement ce grand succès que l'on a constaté en Province de Luxembourg, surtout concernant le taux de chômage des moins de 25 ans. Il faut un peu creuser afin de comprendre leurs astuces et le vrai secret. Comme je le disais, je pense que cela joue un rôle important que la Province de Luxembourg soit plus proactive peut-être

que les autres provinces, qu'elle donne parfois plus d'aides pour des choses que d'autres provinces. Il y a aussi l'UCM Mouvement Luxembourg qui est très dynamique.

Tout cela entretient une certaine mentalité d'entrepreneur. Ce n'est pas seulement l'influence du Grand-Duché, mais aussi la contribution des citoyens et des institutions qui aident peut-être un peu plus en comparaison avec les autres institutions de la Région wallonne. Il serait important d'intensifier ce travail, de l'élargir pour les autres provinces et de continuer le travail proactif dans le FOREm Luxembourg et de montrer aux autres institutions du FOREm comment ils travaillent au Luxembourg pour mieux valoriser ce potentiel.

QUESTION ORALE DE MME BALTUS-MÖRES À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LA JOURNÉE « DÉCOUVERTE ENTREPRISES » »

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 journée « Découverte Entreprises » ».

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

Mme Baltus-Möres (MR). - Madame la Ministre, dans un communiqué du lundi 23 janvier 2017, les organisateurs de la version francophone de la journée « Découverte Entreprises » ont déclaré que cette journée n'aurait pas lieu cette année en Wallonie à cause d'un manque d'entreprises intéressées. Cette journée aurait dû avoir lieu le 1er octobre.

Selon l'équipe de l'organisation, les causes sont la répartition géographique des entreprises en Wallonie et le climat économique difficile.

Sur son site Facebook, l'IFAPME annonçait le mardi 24 janvier : « Ne soyez pas triste. L'IFAPME vous prépare une action de découverte des métiers en entreprise pendant les vacances de printemps ».

Pouvez-vous me dire de quoi il s'agira précisément ? Combien de sociétés sont participantes ? Combien d'intéressés pourront y participer ?

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 Journées Découverte entreprise sont l'occasion, pour les familles, de découvrir le quotidien professionnel de leurs proches ou encore les activités et services d'entreprises proches de chez eux. L'événement annuel met aussi en lumière ce que la Wallonie, par ses entreprises, développe et produit des biens et des services de qualité et parfois peu connus de la population.

Ces journées participent également, d'une certaine manière, à l'éclosion de vocations. C'est pourquoi l'IFAPME a réagi rapidement, via son espace Facebook, à l'annonce de l'annulation de l'édition 2017 des Journées Découverte entreprise en communiquant sur sa prochaine action « Découverte des métiers en entreprise » qui se déroulera pendant les vacances de printemps, qui consiste en des stages d'observation en entreprise, à l'image des *Schnupperwochen* organisés en Communauté germanophone.

Cette opération avait déjà été lancée en 2016, sous le slogan « Hé lapin, sois malin ! ».

Cette action vise à permettre aux jeunes de 15 à 20 ans de découvrir le monde de l'entreprise et ses métiers pour les aider à faire un choix positif d'orientation scolaire et professionnelle. C'est également l'occasion pour les entreprises de se faire connaître auprès des jeunes, de faire découvrir les métiers qui y sont exercés et de rencontrer les futurs apprenants potentiels en alternance et les opérateurs qui pourront les accompagner dans la démarche.

Comme annoncé, les stages d'observation seront donc à nouveau organisés cette année durant les vacances de printemps. Le scoop des entreprises participantes se veut très large : des indépendants en personnes physiques, aux entreprises de droit privé ou public, tout en prenant en compte l'ensemble des secteurs d'activités.

Le principe de l'action reste identique, c'est-à-dire la possibilité d'effectuer un ou plusieurs stages de un à cinq jours dans une entreprise partenaire de l'action.

Sur base de l'expérience lancée en 2016 et des synergies initiées par l'IFAPME auxquelles la coordination du dispositif a été confiée avec le FOREm, l'enseignement obligatoire, les Cités des Métiers et l'OFFA, le jeune sera davantage encadré dans ses démarches, tant en amont du stage, dans le cadre de la recherche de son entreprise ou des contacts à prendre, qu'en aval via une rencontre d'évaluation du stage avec un conseiller en orientation, qui sera systématiquement proposée.

La campagne de communication débutera début février et les inscriptions seront ouvertes aux jeunes et aux entreprises intéressées.

En 2016, 205 jeunes et 263 entreprises se sont inscrits dans cette dynamique nouvelle en Wallonie. L'objectif pour 2017 est de dépasser ce nombre d'inscrits et de pouvoir annoncer de meilleurs chiffres.

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

Mme Baltus-Möres (MR). - Madame la Ministre, votre réponse est partiellement rassurante. Je suis encore plus interpellée.

Pourquoi rassurante ? Vous avez bien confirmé quel les *Schnupperwochen,* les Semaines découverte, sont maintenues. Vous le savez, je me suis fort engagée pour que ce soit organisé en Région wallonne également et pas seulement en Communauté germanophone. Heureusement, on a pu trouver des moyens pour organiser ceci.

J'ai déjà entendu les chiffres. Vous dites que c'est important de les améliorer, mais 205 personnes qui y participent ce n'est pas assez. On a encore beaucoup de potentiel et c'est important que les jeunes aient cette possibilité de découvrir ce qu'est le monde du travail, qu'ils aient un but plus précis, beaucoup plus tôt, comme c'est le cas actuellement. Cela peut les aider les mieux s'orienter dans leur vie professionnelle. Pour cela, j'aimerais que l'on intensifie ce programme pour attirer plus de jeunes.

QUESTION ORALE DE M. TZANETATOS À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LA RENCONTRE ORGANISÉE PAR LE FOREM AVEC LES PRÉSIDENTS DES AGENCES LOCALES POUR L'EMPLOI (ALE) »

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de M. Tzanetatos à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la rencontre organisée par le FOREm avec les présidents des agences locales pour l'emploi (ALE) ».

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

M. Tzanetatos (MR). - Madame la Ministre, en réponse à une interpellation de mon collègue M. Henquet, vous avez déclaré vouloir travailler avec le FOREm, en concertation avec les acteurs, à une véritable mise à plat de la réalité des ALE dans le but de définir une stratégie de développement garantissant l'emploi des agents, de développer une gestion des ressources humaines et des compétences efficientes et, enfin, d'optimiser l'expertise engrangée par les agents pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle de ces demandeurs d'emploi particulièrement fragilisés.

Cette concertation a-t-elle eu lieu ? Où en sommes-nous actuellement ?

Vous avez également confirmé qu'une rencontre organisée par le FOREm avait lieu avec les présidents des ALE et que différentes pistes de réflexion étaient ressorties quant à l'avenir de ce dispositif ?

Pourriez-vous également nous donner un peu plus de précisions sur ces éventuelles pistes de réflexion ?

Enfin, vous avez sollicité du FOREm une analyse qui comporte notamment un *benchmarking* de l'évolution du dispositif dans les autres régions. Qu'en est-il ? On sait qu'en Flandre on prévoit de réformer le dispositif en transférant notamment les sections des titres-services des ALE vers le secteur de l'économie sociale. Est-ce une vision politique qui correspondrait à la vôtre, éventuellement ?

Concernant la surveillance en école, vous avez également déclaré que : « Aucune étude de faisabilité pour sortir les ALE des établissements scolaires via le système des APE n'avait été commandée ». Dois-je en déduire que cette sortie n'aura pas lieu en Région wallonne ?

Enfin, on a eu le plaisir de recevoir le président du comité de gestion du FOREm, qui est favorable à ce que l'on ait plus de synergies entre les personnes du FOREm et les ALE. Bon nombre de députés qui étaient autour de la table partageaient ce point de vue. J'aurais aimé également avoir votre vision politique sur ce point précis.

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 d'abord, je tiens à rappeler que la volonté du Gouvernement wallon est de continuer à soutenir les missions des ALE dans l'intérêt des publics concernés.

Les Agences locales pour l'emploi, sous statut ASBL, ont été créées par le Service public fédéral. En plus de répondre à des besoins sociétaux insuffisamment rencontrés, ces ALE offrent l'avantage à des demandeurs d'emploi ou des bénéficiaires du CPAS, souvent peu qualifiés, d'exercer une activité tremplin ouvrant l'accès à des droits sociaux et facilitant leur insertion ou leur réinsertion sur le marché du travail. Actuellement, ce sont 249 agences ALE recensées sur le territoire wallon.

En ce qui concerne la rencontre organisée par le FOREm avec les présidents des différentes ASBL, elle a bien eu lieu le 26 octobre 2016 à Namur. Lors de cette rencontre, les présidents des conseils d'administration représentant les ALE ont pu faire état aux responsables du FOREm de leurs différentes préoccupations quant à l'avenir du dispositif.

Des contacts ont été établis et des rencontres opérationnelles ont été planifiées de décembre 2016 à mars 2017 pour permettre des rencontres avec les représentants et les équipes des ALE dans les différents bassins. L'état des lieux qui résultera de ces rencontres permettra de cibler au mieux les besoins rencontrés dans certaines ALE en termes de personnel, en termes parfois même d'infrastructures ou de publics ; je pense aux

travailleurs mais aussi aux utilisateurs.

Un groupe de travail, auquel participent des représentants du FOREm ainsi que des représentants de mon cabinet, se réunit régulièrement pour analyser tous les axes de ce dispositif. À ce stade et eu égard au planning des rencontres avec les ALE, l'analyse est toujours en cours, vous le comprendrez. Si le FOREm, dans le cadre des réunions entre les administrateurs généraux des services pour l'emploi au sein de l'entité que l'on appelle Synerjob, a pu disposer des orientations de la Région flamande en matière d'ALE, il n'est nullement question, à ce jour, d'emprunter la voie choisie par nos collègues du nord.

Il apparait qu'aucune réforme ne sera mise en œuvre en Région flamande au cours de cette année 2017, contrairement à ce qui avait initialement été annoncé. La Région de Bruxelles-Capitale a, quant à elle, apparemment décidé de n'entreprendre aucune réforme de ses agences locales pour l'emploi.

En ce qui concerne les garderies scolaires, les pouvoirs organisateurs ont régulièrement recours aux prestations de travailleurs ALE, notamment en raison du sous-financement du secteur de l'accueil extrascolaire.

Mon intention n'est pas de priver les établissements scolaires du recours aux dispositifs ALE, mais bien de valoriser au mieux les prestations des travailleurs ALE dans le cadre de leur recherche active d'un emploi.

En ce qui concerne la consolidation des emplois des travailleurs ALE affectés aux garderies scolaires, via l'APE, je vous rappelle que, dans le cadre du plan Marshall, la mesure APE « accueil extrascolaire », a spécifiquement priorisé ce dispositif et cet objectif.

De nombreuses communes dédicacent en outre des postes APE à l'accueil extrascolaire.

Les options choisies par les pouvoirs organisateurs en matière de financement de leurs garderies scolaires relèvent toutefois de leur initiative et pas de celle du FOREm.

Enfin, la concertation avec les partenaires sociaux reste, dans ce dossier, comme pour les autres dossiers en matière d'emploi et de formation, une priorité.

De la même manière, je soutiens les synergies qui existent entre les agents FOREm en charge de l'accompagnement individualisé et les agents FOREm détachés dans les ALE. Je suis particulièrement attentive aux nouvelles collaborations entre services, notamment avec les maisons de l'emploi qui doivent permettre de développer et d'optimiser l'impact des services de proximité en ce qui concerne l'emploi.

L'objectif du Gouvernement wallon n'est ni l'extinction ni l'affaiblissement du dispositif. J'ai à cœur de tout mettre en œuvre afin de permettre aux ALE de continuer à apporter des réponses aux besoins sociétaux insuffisamment rencontrés et de poursuivre, par ailleurs, l'accompagnement social et professionnel adéquat des publics les plus éloignés du marché du travail pour continuer à favoriser leur insertion ou réinsertion dans l'emploi.

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

M. Tzanetatos (MR). - Merci, Madame la Ministre, pour les réponses à l'ensemble mes questions.

Je prends note qu'il y a pas mal de choses qui sont en cours, notamment au niveau des rencontres et des concertations diverses dans les différents secteurs.

Je crois qu'il serait peut-être intéressant, notamment au niveau des rencontres entre le FOREm et les présidents des ALE, d'avoir un compte rendu. Vous précisiez que des tables rondes étaient fixées jusque fin mars 2017, peut-être pourrait-on faire le point au sein notre commission dans le courant du mois de mai – pourquoi pas – le temps que l'ensemble du travail ait pu s'effectuer.

Il n'y a rien qui se ferait au niveau flamand, ni au niveau bruxellois, mais rien n'empêche à la Région wallonne de prendre une position sur l'avenir que vous souhaitez donner au secteur. On n'est jamais les derniers, ce n'est pas cela que je dis, mais de justement peut-être prendre le pas sur nos régions voisines concernant cette position.

On reviendra sur la question.

QUESTION ORALE DE MME LEAL LOPEZ À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LA FORMATION EN MILIEU CARCÉRAL »

QUESTION ORALE DE M. TZANETATOS À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LE RADICALISME DANS LES PRISONS »

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

- de Mme Leal Lopez, sur « la formation en milieu carcéral » ;
- de M. Tzanetatos, sur « le radicalisme dans les prisons ».

La parole est à Mme Leal Lopez pour poser sa question.

Mme Leal Lopez (cdH). - Madame la Ministre, c'est un sujet qui me tient à cœur, tout d'abord parce que je suis dans la commission de Madras, mais j'ai également été interpellée par le rapport parlementaire de ma

collègue, Mme Salvi, donc voici ma question.

Nos politiques réservent une attention particulière à certains publics fragilisés. Si l'on en parle peu souvent, la population carcérale présente sans doute la plus forte concentration de personnes sous-qualifiées et très éloignées de l'emploi. Quelques chiffres éclairants ont été récemment publiés :

- 75 % des détenus sont sous-qualifiés ;
- 30 % sont analphabètes ;
- 45 % n'ont pas leur CEB.

Pourtant, moins de 7 % d'entre eux peuvent bénéficier d'une formation professionnelle. Ce n'est certainement pas sans rapport avec un taux énorme de récidive.

Les possibilités de réinsertion professionnelle sont certainement le meilleur moyen d'y remédier. Il est dans l'intérêt de ces personnes et de la société de déployer des efforts de formation intenses et soutenus en prison, au sortir de celle-ci, et pour les personnes sous surveillance électronique.

Ces derniers mois, il a été question des moyens complémentaires destinés à lutter contre la radicalisation. J'aimerais néanmoins vous entendre de manière plus globale, Madame la Ministre.

Quels sont les moyens budgétaires consacrés à la formation en prison et au sortir de la prison, c'est-à-dire intramuros et extramuros ? Des actions particulières sont-elles déployées, spécifiquement adaptées à cette population ? Quels en sont les acteurs ? Avez-vous des objectifs spécifiques et chiffrés en termes de réinsertion ? La catégorie de détenu ou ancien détenu figure-t-elle parmi les critères d'accès à tel ou tel dispositif des politiques de l'emploi ou de la formation ?

Des possibilités de travailler existent en prison. Sont-elles en adéquation avec les conditions de formation imposées aux employeurs ? Des coopérations existent-elles avec les instances fédérales, ou la Fédération Wallonie-Bruxelles, pour permettre et favoriser en prison l'enseignement ou la formation à distance, par exemple le recours à Wallangues ?

Enfin, Madame la Ministre, des actions de formation ciblent-elles les jeunes en IPPJ ?

Mme la Présidente. - La parole est à M. Tzanetatos pour poser sa question.

M. Tzanetatos (MR). - Madame la Ministre, ma question a trait également au milieu carcéral, mais on parlait de sous-formation, moi, je parle plus de radicalisme. Je ne sais pas pourquoi elles ont été jointes, mais pourquoi pas.

(Réactions de Mme la Ministre Tillieux)

Je vous avoue que je n'ai pas tiqué. Je crois que cela a été proposé et que personne ne l'a vu.

Tout cela pour vous dire que le Gouvernement a débloqué 1 million d'euros supplémentaires afin de lutter contre le radicalisme en milieu carcéral par le biais d'une formation – c'est peut-être cela qui a fait – dispensée dans le milieu carcéral.

On sait qu'en France il y avait une étude qui avait été commandée par la ministre Taubira, qui faisait état qu'il y avait 15 % des personnes radicalisées qui étaient passées par la prison. Il n'existe pas d'études similaires sur notre territoire, mais il n'y aurait, a priori, pas de raisons de se dire que les chiffres seraient fort différents. Or, d'après de nombreux criminologues et agents pénitentiaires, une telle étude serait nécessaire afin de s'assurer de l'adéquation entre les mesures prises et l'efficacité de la lutte contre la radicalisation.

On pourrait être éclairé sur la meilleure manière de lutter pour la radicalisation. Est-ce par le biais d'une formation plus importante ? Je pense qu'une étude pourrait nous dire ce qu'il en est exactement. Envisagez-vous de mettre en place une telle étude ?

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame et Monsieur les députés, plusieurs types d'opérateurs de formation et d'enseignement sont actifs au sein des prisons wallonnes. L'enseignement de promotion sociale y propose des formations générales et professionnelles, subventionnées – vous vous en doutez – par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Les centres d'insertion socioprofessionnelle proposent aussi des formations générales et professionnelles, ciblent des publics très peu qualifiés et adaptent leur méthodologie en fonction des spécificités de ces publics. Les formations sont subventionnées par la Région et relèvent de mes compétences. D'autres organismes encore subventionnés par la Fédération Wallonie-Bruxelles proposent des cours et des activités culturelles ou encore sportives. Il s'agit principalement, mais pas exclusivement, des services d'aide aux détenus et aux justiciables. Enfin, l'enseignement à distance, organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles, est accessible en prison.

Les centres d'insertion socioprofessionnelle constituent donc les uniques opérateurs wallons qui opèrent en milieu carcéral et qui relèvent de l'emploi et de la formation.

Par décision du 14 avril 2016, le Gouvernement a adopté ma proposition qui visait à amplifier les activités de formation en prison et à la sortie de prison dans le cadre de la prévention des phénomènes de radicalisation. Cette décision s'appuie notamment sur le rapport de mars 2016, publié par le réseau européen

Radicalisation Awareness Network, qui réunit depuis 2012, avec le soutien de la Commission européenne, les divers acteurs impliqués dans la prévention du radicalisme et de l'extrémisme violent à travers l'Europe, qui décrit l'environnement carcéral comme un terreau potentiel de radicalisation, ce que vous dites également. Le prosélytisme et les pressions exercées par d'autres détenus, les phénomènes de groupe, l'hostilité envers d'autres groupes, la recherche de reconnaissance ou de soutien social, la frustration et la colère, mais aussi le désœuvrement, le vide et l'absence de sens à la détention sont tout autant de facteurs à risque inhérents au milieu carcéral.

S'il existe des divergences de vues sur l'ampleur du phénomène, qui reste difficile à appréhender, la prison est bien identifiée aujourd'hui, avec Internet et les réseaux sociaux notamment, comme un des lieux de radicalisation.

Un rapport du Comité R, l'organe qui contrôle les services de renseignement, présenté au Parlement fédéral, avait également mis en lumière que le phénomène a été trop longtemps négligé par les services de renseignement.

Aucune autre étude relative à la corrélation entre passage en prison et radicalisation n'est actuellement en cours, en tout cas à ma connaissance. Si elle devait être lancée, elle le serait à l'initiative du ministre de l'Intérieur.

Concrètement, un budget additionnel de 1 085 000 euros a été dégagé par le Gouvernement wallon pour soutenir et développer la formation en prison et à la sortie de prison. Le budget a été attribué à 29 projets de formation, portés par 15 opérateurs de formation agréés en tant que CISP, qui doivent proposer 85 200 heures de formation supplémentaires. Pratiquement, cela va nous permettre de tripler l'offre existante de formation professionnelle en prison qui est actuellement proposée.

Les budgets additionnels s'inscrivent dans un cadre légal qui préexiste, c'est le décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle et qui balise l'action de nos opérateurs. Le décret assigne aux centres agréés une obligation de prestation – ils doivent réaliser les heures qui leur sont attribuées – et une obligation de moyens – ils doivent rapprocher leurs publics de l'emploi.

Les publics détenus font partie des publics cibles de ces centres et sont explicitement cités dans ce décret. Il s'agit :

- des personnes en liberté conditionnelle, en détention limitée, sous bracelet électronique ;
- des personnes incarcérées et susceptibles d'être libérées, dans les trois ans ;
- des personnes en établissement de défense sociale.

Les projets sélectionnés sont tantôt des formations en intramuros, qui se déroulent au sein de la prison, tantôt des projets extramuros, qui permettent d'intégrer les publics détenus ou ex-détenus dans des groupes de stagiaires.

En intramuros, par exemple, l'ADEPPI propose des modules de développement personnel, d'accompagnement de projet et de la formation de base en gestion. La FUNOC met en place des modules d'orientation. « Lire et écrire » organise des modules d'alphabétisation. Le COF propose des modules de sécurité VCA, des formations au permis de conduire théorique, des formations en bureautique, de manutentionnaire-cariste, ou encore de commis de cuisine.

L'ASBL « Aide sociale au justiciable » dispense un module préparatoire à l'insertion socioprofessionnelle et de citoyenneté ou vivre ensemble.

En extramuros, les centres de formation Jeunes au Travail, Forma, le Perron et Espace se sont associés pour accueillir, dans leurs filières de formation respectives, des stagiaires issus du milieu carcéral. L'AIGS, plutôt sur le territoire liégeois, accueillera 10 stagiaires dans sa filière d'orientation et l'Essor accueillera quatre stagiaires dans ses filières de formation « Bâtiment-Parachèvement » et « Horticulture-Sylviculture ».

Au niveau intrafrancophone, avec mon collègue en charge de l'aide aux détenus, nous avons voulu renforcer la concertation. C'est ainsi qu'une première rencontre s'est tenue le 9 novembre dernier entre l'administration des Maisons de justice, les services d'aide aux détenus et les opérateurs de formation, dont l'enseignement de promotion sociale, en vue d'une meilleure coordination des actions sur le terrain.

Quant à la question relative aux opportunités de travailler en prison, celle-ci relève du niveau de pouvoir fédéral et est organisée par la Régie du travail pénitentiaire.

Mme la Présidente. - La parole est à Mme Leal Lopez.

Mme Leal Lopez (cdH). - Merci, Madame la Ministre, pour votre réponse claire, précise et vraiment complète, pour avoir vraiment fait la distinction entre ce qui est formation et ce qui est radicalisme. Quelque part, on se rend compte qu'il y a quand même un lien ; sans la formation, sans l'éducation, on n'arrive pas à grand-chose. Je vous remercie donc pour votre réponse.

Politiquement, on sait que ce n'est pas porteur de se soucier du sort des détenus et des anciens détenus, mais je pense, ici dans cette commission, avec vous, Madame la Ministre, que sans doute nous avons la même vision humaniste, c'est de relever les personnes.

Je souligne un fait très important – vous avez parlé des formations d'insertion socioprofessionnelle extramuros – c'est d'avoir cette mixité sociale et cette mixité aussi qui permet de démystifier.

Je vous encourage vraiment à être attentive à cette population qui est trop souvent délaissée et dont la formation est un élément essentiel.

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

M. Tzanetatos (MR). - Madame la Ministre, merci pour votre réponse que je peux aussi qualifier de très complète. J'entends bien que l'offre est variée, qu'elle peut être triplée, en tout cas démultipliée avec ce million complémentaire. Je pense que c'est très intéressant au niveau de la mixité et au niveau des effets bénéfiques sur lesquels on peut tous s'accorder au niveau de la réinsertion potentielle de nos détenus.

Ma question avait plus trait à la radicalisation et c'est la seule question que je vous posais : envisagez-vous de faire une étude pour vérifier l'impact de toutes ces mesures qui, certes, existent et que je ne conteste pas, sur la radicalisation en prison ? Je n'ai pas vraiment eu de réponse, même si votre réponse était fort complète, mais c'est plus pour Mme Leal Lopez.

Je pense que ce serait intéressant. Forcément, le travail et la formation en prison auront un impact positif sur la réinsertion et pour tout type de détenu, mais face au détenu radicalisé, on franchit encore un pas complémentaire vers le renfermement et la désocialisation du détenu. Ce serait donc intéressant de savoir vers où l'on va.

Toutes ces mesures, ces projets intramuros et extramuros, existent pour un détenu dit classique, mais quand on a un détenu radicalisé, on ne peut pas se permettre de le remettre dans un collectif par peur d'abord qu'il puisse influencer les autres qui sont peut-être psychologiquement fragiles.

Je pense qu'une étude devrait prévoir si ce qui existe est efficace et si ce qui existe est suffisamment adapté à la spécificité de ce genre de détenu.

Je reviendrai éventuellement vers vous.

QUESTION ORALE DE M. TZANETATOS À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LES CENTRES DE COMPÉTENCE DU FOREM »

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de M. Tzanetatos à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les centres de compétence du FOREm ».

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

M. Tzanetatos (MR). - Madame la Ministre, il existe 25 centres de compétence en Région wallonne. Chaque centre de compétence est dédié aux métiers et technologies d'un secteur et propose diverses formations adaptées à son public cible : chefs d'entreprise, travailleurs, demandeurs d'emploi, apprentis, enseignants, étudiants.

Les centres de compétence assurent une activité de veille, d'information et de sensibilisation.

Ils ont vu le jour en 2000 en Région wallonne. La volonté était alors de créer des centres de formation « nouvelle génération » tout en s'appuyant sur un partenariat entre secteur public et secteur privé afin d'intégrer l'ensemble des besoins des acteurs socioéconomiques.

Le partenariat rassemble les secteurs professionnels, les partenaires sociaux, le FOREm, la Région wallonne, l'IFAPME et le Fonds social européen.

Je reparle à nouveau de lui, mais le nouveau président du Comité de gestion du FOREm, M. Malherbe, se demandait si toute la potentialité de formation de ces centres de compétence était suffisamment exploitée. Bref, on a un outil, on a une idée. La met-on suffisamment à profit pour atteindre l'objectif qui est et qui était le nôtre en créant ces centres de compétence ?

Selon lui : « Il y a moyen de faire mieux en termes d'utilisation des biens et des ressources mises à disposition des personnes en recherche d'un emploi ».

Vous êtes la ministre de tutelle, êtes-vous d'accord avec le constat que M. Malherbe pose ?

Existe-t-il, à votre connaissance, un groupe de travail associant les partenaires précités dont la mission serait de détecter les faiblesses et les points forts des centres de compétence dans le but d'améliorer leur efficacité ?

Si oui, où en est-on dans ces travaux ? S'il n'existe pas un groupe de travail, ne serait-il pas judicieux d'en mettre un en place au plus vite ?

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Monsieur le Député, initié au milieu des années nonante, le projet de création de centres de compétence résulte de la volonté des pouvoirs publics de travailler dans les différents bassins socioéconomiques wallons, dans le domaine de la formation professionnelle, en concertation étroite avec les secteurs professionnels et les fonds sectoriels pour coller au plus près de la réalité des entreprises et de

leurs besoins de compétences.

Locomotives de la formation en Wallonie, les centres de compétence s'inscrivent dans la dynamique des pôles de compétitivité et du développement du capital humain, dans le cadre du plan Marshall 4.0.

Aujourd'hui, sur notre territoire, 25 centres de compétence, fruits de partenariats entre le secteur public et le secteur privé, sont labellisés.

Ces centres sont constitués en réseau afin de garantir la cohérence des actions, l'harmonisation du fonctionnement et l'échange de bonnes pratiques.

Parmi ces 25 centres de compétence, tous ne relèvent pas de l'autorité fonctionnelle du FOREm. La moitié d'entre eux sont des centres constitués en ASBL, par exemple Epicuris, Technobel ou Design Innovation, et leur conseil d'administration est constitué des secteurs professionnels et des fonds sectoriels, parties prenantes au *core business* du centre de l'IFAPME, le cas échéant, du FOREm.

Si nous voulons accroître les possibilités d'emploi, il faut encore soutenir la croissance des entreprises et la valeur ajoutée de leurs produits et services et pour cela, bien entendu, il nous faut des compétences. Développer les compétences des travailleurs ou futurs travailleurs – les jeunes, chercheurs d'emploi, travailleurs, étudiants, enseignants –et faire en sorte que ces compétences répondent au mieux aux besoins des entreprises, et, on l'espère aussi, anticiper leurs besoins.

Les centres de compétence répondent pleinement à ces objectifs. Par leur mission de veille technologique, ils sont à même d'identifier les compétences qui seront nécessaires demain pour s'insérer sur le marché du travail et d'anticiper les nouveaux besoins de compétences liés aux évolutions technologiques et aux métiers d'avenir.

C'est pourquoi j'ai souhaité que soit initiée une nouvelle dynamique centrée sur l'identification des besoins prioritaires dans les domaines d'activités stratégiques en lien avec les pôles de compétitivité mais aussi les domaines d'activités prioritaires, identifiés dans le cadre du plan Marshall 4.0. Souvenez-vous, la numérisation, le numérique, la construction, le design.

Il s'agit donc d'articuler les activités des centres sur la base des besoins de compétences identifiés et priorisés pour chacun de ces domaines d'activités stratégiques et de spécialisation intelligente.

Pour soutenir cette dynamique et optimiser le dispositif des centres de compétence pour la mise en œuvre de plans stratégiques pluriannuels définis par chacun des centres, un comité d'experts indépendants, le comité inter-DAS – Domaine d'activités stratégiques, a été mis en place en 2016.

Ce comité d'experts interdomaine est chargé de valider les besoins prioritaires de chaque domaine d'activité stratégique en lien avec les évolutions technologiques, environnementales et réglementaires, de valider les plans d'action stratégiques pluriannuels introduits par les centres de compétence, dans le cadre de leur relabellisation sur la base de l'offre de formation proposée pour répondre à ces besoins de compétences prioritaires et enfin, d'intervenir, en articulation avec le jury international des pôles, dans le cadre de la sélection des « projets formation » des pôles de compétitivité.

La dynamique enclenchée porte déjà ses premiers résultats, puisque la relabellisation des centres de compétences, prévue en mars prochain, se fondera sur les conclusions et recommandations de ce comité d'experts interdomaines.

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

M. Tzanetatos (MR). - Merci pour votre réponse. Je ne sais pas quoi vous dire.

Parfois, il n'y a rien à dire. C'est bien ce comité inter-DAS qui est mis en place en 2016. Il serait intéressant de voir où il en est, car je vous avoue que le constat que posait M. Malherbe, je le partageais non pas pour l'avoir constaté moi-même, mais pour avoir visité pas mal d'entreprises dans un secteur un peu plus manuel qui nous disait qu'il y avait une énorme carence en matière de formation entre ce qui est demandé aujourd'hui dans les entreprises et ce qui est enseigné au niveau des écoles dites professionnelles. Il y a donc vraiment lieu que ces centres de compétences puissent jouer un rôle de ciment entre les deux domaines, car le meilleur moyen d'apprendre dans ces secteurs, c'est d'aller exercer sur le terrain. Si l'écart est trop grand, forcément, l'offre n'est pas intéressante par rapport à la demande et du coup, forcément, les personnes et les points de vue ne se rencontrent pas. Il faut donc essayer au mieux d'articuler les besoins et l'offre.

Je poserai une question écrite pour avoir le premier rapport de ce comité inter-DAS.

(M. Tzanetatos, Vice-président, prend place au fauteuil présidentiel)

QUESTION ORALE DE MME ZRIHEN À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LE SALON DU SERVICE D'INFORMATION SUR LES ÉTUDES ET LES PROFESSIONS (SIEP) »

M. le Président. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Zrihen à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « le salon du Service d'information sur les études et les professions (SIEP) »

La parole est à Mme Zrihen pour poser sa question.

Mme Zrihen (PS). - Madame la Ministre, le Salon SIEP Études et Professions sera dorénavant connu sous le nom de Salon SIEP Études, Formations, Métiers et Orientation. Sa 23e édition se tiendra à Namur Expo les 10 et 11 février prochains.

À partir de sa prochaine édition, le salon s'accentuera sur les métiers porteurs. Ces derniers ciblent les secteurs de la chimie et des sciences de la vie, les nouvelles technologies, les métiers connectés et les métiers spécialisés dans la transformation des matières plastiques.

Concrètement, 150 établissements participeront à l'événement pour documenter les personnes en quête d'un emploi, d'un stage, d'une formation, d'un séjour linguistique et autres, sur les différents modèles études possibles – cours du soir, IFAPME, CEFO, FOREm – ainsi que sur les possibilités de séjours linguistiques, les chantiers humanitaires et des thèmes plus vastes tels que santé, culture, logement, droits sociaux et loisirs.

Couplés à cela, la politique, l'armée, les titres-services et le FOREm proposeront des informations concernant le recrutement.

Les participants à ces journées d'informations pourront également assister à différentes animations et démonstrations des métiers de l'art, de l'hôtellerie, de la beauté, des sciences, de la technique et du paramédical.

Sur base de quels critères les métiers porteurs ont-ils été définis ? Un travail avec les instances bassins ainsi que le FOREm a-t-il été mené ?

Quelle est la représentativité des visiteurs à ce type d'événement ?

De quelle manière la formation en alternance en Wallonie sera-t-elle mise en valeur au vu du travail mené dans nos instances ?

M. le Président. - La parole est à Mme la Ministre Tillieux.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, le salon SIEP est avant tout un événement d'information et de sensibilisation, destiné au grand public, mis en œuvre par l'ASBL agréée en tant qu'organisation de jeunesse indépendante, à savoir le SIEP.

Le salon a pour objectif premier de présenter au public, l'ensemble des études et formations, proposées en Wallonie ainsi que leurs caractéristiques propres, ce,en vue de favoriser le choix éclairé des jeunes. Il est donc important de préciser qu'il ne s'agit pas d'un salon de l'emploi.

Dans ce cadre, le SIEP développe une dynamique d'articulation et de transmission de l'information sur les études et les formations en lien avec le monde du travail. Il met ainsi en place un espace ayant la vocation de sensibiliser les jeunes aux études et aux formations, offrant, notamment, des perspectives professionnelles intéressantes en termes de débouchés tant sur le plan local que régional.

Cet espace doit servir de déclencheur pour une réflexion et une approche de l'orientation qui tiennent aussi compte des facteurs socioéconomiques et de la réalité du marché de l'emploi.

Pour ce faire, le SIEP associe évidemment, en plus des fédérations professionnelles concernées, les acteurs locaux les plus pertinents en la matière, à savoir, le CEFO, le FOREm, le Pôle académique namurois et bien d'autres acteurs.

Il est en outre important de préciser que les opérateurs, organismes présents sur le salon du SIEP le sont de manière volontaire.

Les animations et démonstrations proposées par les opérateurs de l'insertion participant au salon sont liées à un objectif de démystification et de promotion des métiers et sont articulées aux secteurs prioritaires identifiés par le bassin « enseignement qualifié en formation emploi », dans son rapport analytique et prospectif, mais aussi l'AMEF du FOREm, soit le service d'analyse du marché de l'emploi et de la formation professionnelle.

En termes de fréquentation, le SIEP pose le constat que 75 % des participants au salon sont des élèves de l'enseignement secondaire, 7 % des étudiants de l'enseignement supérieur, 5,6 % des demandeurs d'emploi et moins d'un pour cent des élèves du primaire. Les quelque 7 % restant regroupent un public adulte réparti entre enseignants, parents et parfois même, travailleurs.

En ce qui concerne la mise en valeur de l'alternance, il est important de préciser que l'IFAPME dispose bien d'un stand dans le cadre de l'édition 2017 du salon SIEP à Namur Expo, comme dans les éditions précédentes, par ailleurs.

M. le Président. - La parole est à Mme Zrihen.

Mme Zrihen (PS). - En fait, la saison 2016-2017 du SIEP engage les zones de Namur, Tournai, Charleroi et Liège. Il me semble qu'il serait peut-être intéressant, à un moment donné, d'examiner la possibilité d'être aussi présents dans des zones qui sont le plus en difficulté. Je pensais en particuliers aux zones de Mons et du Centre, car, pour avoir vécu les différents salons, je crois qu'ils sont extrêmement importants, surtout aux dates qu'ils choisissent, qui sont très judicieuses. Les mois de février et mars étant le moment le plus particulier pour que les élèves de fin de cycle s'intéressent un peu aux orientations qu'ils peuvent prendre, mais je voudrais insister sur la nécessité que la répartition géographique soit un peu plus organisée et surtout, qu'elle corresponde

vraiment aux besoins parfois des bassins. Ce serait peut-être intéressant de faire une liaison avec eux.

Je me permettrai peut-être de revenir pour voir de quelle manière, dans ma région, au mois d'avril, une initiative de peut-être moins grande échelle, mais similaire pourrait être organisée.

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

Mme la Présidente. - Ceci clôt nos travaux.

Nous nous donnons rendez-vous le 14 février pour la prochaine commission. Merci à tous pour votre présence et merci aux services du Parlement pour leur suivi technique.

Ceci clôt nos travaux de ce jour.

La séance est levée.

- *La séance est levée à 16 heures 9 minutes.*

LISTE DES INTERVENANTS

Mme Jenny Baltus-Möres, MR
M. Jean-Luc Crucke, MR
Mme Virginie Gonzalez Moyano, PS
M. Laurent Henquet, MR
Mme Clotilde Leal Lopez, cdH
M. Bruno Lefebvre, PS
M. Dimitri Legasse, PS
Mme Hélène Ryckmans, Ecolo
Mme Eliane Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation
M. Nicolas Tzanetatos, MR
Mme Mathilde Vandorpe, cdH
Mme Olga Zrihen, Présidente

ABRÉVIATIONS COURANTES

ADEPPI	atelier d'éducation permanente pour personnes incarcérées
ALE	agence locale pour l'emploi
AMEF	Analyse du Marché de l'Emploi et de la Formation
APE	aides à la promotion de l'emploi
ASBL	Association Sans But Lucratif
CDI	contrat à durée indéterminée
CEB	certificat d'études de base
CEFO	carrefour emploi formation orientation
CEO	chief executive officer
CISP	convention d'insertion socioprofessionnelle
COF	Centre d'Orientation et de Formation
CPAS	centre(s) public(s) d'action sociale
CRIPEL	Centre Régional pour l'Intégration des Personnes Etrangères ou d'origine étrangère de Liège
EDUCAM	centre de connaissance et de formation du secteur automobile
FEDER	Fonds européen de développement régional
FOREm	Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi
HEC-Ulg	Ecole de gestion de l'Université de Liège
HEV	Hybrid Electric Vehicule
IWEPS	Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique
NEET	Not in Education, Employment or Training (Ni étudiant, ni employé, ni stagiaire)
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economique
OFFA	Office francophone de la Formation en alternance
ONSS	Office national de sécurité sociale
ORPSS	Office des régimes particuliers de sécurité sociale
PTP	programme de transition professionnelle
SAACE	Structures d'Accompagnement à l'AutoCréation d'Emploi
SIEP	Service d'Information sur les Etudes et les Professions
SOWACCESS	Société wallonne d'acquisitions et de cessions d'entreprises S.A.
SUV	sport utility vehicle ou VUS véhicule utilitaire sport
TPE	très petites entreprises
UCM	Union des Classes moyennes
VCA	Veiligheid, Gezondheid en Milieu