

PARLEMENT WALLON

SESSION 2016-2017

COMPTE RENDU INTÉGRAL

Séance publique de commission*

Commission de l'emploi et de la formation

Mardi 8 novembre 2016

SOMMAIRE

<i>Ouverture de la séance</i>	1
<i>Organisation des travaux</i>	1
<i>Examen de l'arriéré</i>	
Intervenants : Mme la Présidente, M. Drèze, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation	1
<i>Office francophone de la formation en alternance (OFFA)</i>	1
<i>Auditions</i>	1
<i>Mise en œuvre de l'article 15 des décrets du 12 février 2004 relatif au statut de l'administrateur public</i>	1
<i>Désignation d'un rapporteur</i>	
Intervenants : Mme la Présidente, M. Drèze.....	1
<i>Exposé de Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation</i>	
Intervenants : Mme la Présidente, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation	1
<i>Échange de vues</i>	
Intervenants : Mme la Présidente, MM. Henquet, Drèze, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation	4
<i>Confiance au président et au rapporteur</i>	6
<i>Interpellations et questions orales</i>	6
<i>Question orale de M. Tzanetatos à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les amendes alternatives en matière de droit pénal social »</i>	
Intervenants : Mme la Présidente, M. Tzanetatos, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....	6
<i>Question orale de Mme Vandorpe à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les difficultés d'insertion liées au « savoir-être » des candidats à l'emploi »</i>	
Intervenants : Mme la Présidente, Mme Vandorpe, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....	8
<i>Question orale de Mme Ryckmans à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la mise en œuvre de la résolution relative à la qualité de l'emploi et des services dans le secteur des titres-services »</i>	
Intervenants : Mme la Présidente, Mme Ryckmans, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....	9

Question orale de M. Drèze à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les futures modalités de financement des centres d'insertion socioprofessionnelle (CISP) »

Intervenants : Mme la Présidente, M. Drèze, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation..... 11

Question orale de Mme Gonzalez Moyano à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la Maison de l'emploi à Binche »

Intervenants : Mme la Présidente, Mme Gonzalez Moyano, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation..... 14

Question orale de Mme Gonzalez Moyano à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « le bilan de la 24e édition du Salon de l'emploi et de la création d'activités de Charleroi »

Intervenants : Mme la Présidente, Mme Gonzalez Moyano, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation..... 15

Question orale de Mme Zrihen à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les Young Talent in Action Ambassadors »

Intervenants : Mme la Présidente, Mme Zrihen, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation 16

Question orale de Mme Potigny à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'apprentissage du néerlandais chez les demandeurs d'emploi »

Intervenants : Mme la Présidente, Mme Potigny, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation..... 18

Question orale de M. Tzanetatos à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la plateforme interactive visant à articuler l'offre et la demande de stages en alternance » ;

Question orale de M. Drèze à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les leçons à tirer d'une enquête menée auprès des employeurs sur la formation en alternance » ;

Question orale de Mme Potigny à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'insuffisance d'offres de stage dans la formation en alternance »

Intervenants : Mme la Présidente, MM. Tzanetatos, Drèze, Mme Potigny, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation..... 20

Question orale de Mme Moinnet à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les initiatives similaires au Volontariat international en entreprise développées en Wallonie »

Intervenants : Mme la Présidente, Mme Moinnet, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....24

Question orale de Mme Gonzalez Moyano à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « le nouveau centre de l'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises (IFAPME) à Tournai »

Intervenants : Mme la Présidente, Mme Gonzalez Moyano, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation..... 25

Question orale de Mme Zrihen à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'installation de la première Huawei Authorized Information and Network Academy en Wallonie »

Intervenants : Mme la Présidente, Mme Zrihen, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....	27
<i>Organisation des travaux (Suite)</i>	28
<i>Interpellations et questions orales transformées en questions écrites</i>	28
<i>Interpellations et questions orales retirées</i>	28
<i>Liste des intervenants</i>	29
<i>Abréviations courantes</i>	30

COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Présidence de Mme Zrihen, Présidente

OUVERTURE DE LA SÉANCE

- La séance est ouverte à 14 heures 7 minutes.

Mme la Présidente. - La séance est ouverte.

ORGANISATION DES TRAVAUX

Examen de l'arriéré

Mme la Présidente. - 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. Drèze.

M. Drèze (cdH). - Puisque la fin de l'année approche, il serait peut-être intéressant de demander à Mme la Ministre s'il faut s'attendre à de nouveaux projets de sa part d'ici la fin de l'année. Si oui, cela sera-t-il à l'ordre du jour en même temps que les budgets ou y a-t-il un calendrier qui nous permettra d'examiner de la meilleure manière qu'il soit, l'un et l'autre. Ma question est peut-être prématurée.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Effectivement, Monsieur le Député, nous avons des textes « sur le grill » au Conseil d'État et qui vont arriver en troisième lecture. Ils sont donc presque prêts pour arriver sur la table du Parlement.

Compte tenu des délais, je crains qu'ils ne soient déposés sur la table du Parlement et ne puissent être examinés en commission qu'à l'entame du mois de janvier.

Ce sont les travaux parlementaires, peut-être que, in fine, pourquoi pas. Essayons peut-être de voir le budget avec tout l'examen qu'il nécessite et de faire l'examen des projets de décret dès la séance suivante. C'est une proposition. Si l'on sait faire mieux, on le fera, mais je crains que les délais ne soient ceux-là.

Mme la Présidente. - Monsieur Drèze, nous attendrons donc le premier trimestre 2017.

Office francophone de la formation en alternance (OFFA)

Mme la Présidente. - La commission avait demandé des auditions. J'ai le plaisir de vous annoncer que M. Hellendorff, Directeur général de l'OFFA sera disponible le 22 novembre à 14 heures.

Je ne sais pas comment s'organisent les budgets, ni les discussions budgétaires. Je vous propose donc, si M. Hellendorff se présente le 22 novembre à 14 heures, d'organiser notre agenda en fonction de cela, de manière à ne pas le faire attendre indûment.

AUDITIONS

MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE 15 DES DÉCRETS DU 12 FÉVRIER 2004 RELATIF AU STATUT DE L'ADMINISTRATEUR PUBLIC

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle les auditions sur la mise en œuvre de l'article 15 des décrets du 12 février 2004 relatif au statut de l'administrateur public.

Désignation d'un rapporteur

Mme la Présidente. - Nous devons désigner un rapporteur. Quelqu'un a-t-il une suggestion à faire ?

La parole est à M. Drèze.

M. Drèze (cdH). - Je propose Mme Vandorpe.

Mme la Présidente. - Mme Vandorpe est désignée en qualité de rapporteuse à l'unanimité des membres.

Exposé de Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Mesdames, Messieurs les députés, les documents qui vous ont été transmis concerne la mise en œuvre de *reporting* qui découle des décrets du

12 février 2004 relatif au statut de l'administrateur public et du commissaire du Gouvernement qui règlent les droits et les obligations des administrateurs publics et des commissaires et qui définissent les modalités relatives à leur désignation et à leur révocation.

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 15 de ces décrets et de l'article 3 des arrêtés du Gouvernement du 17 mars 2005 qui les exécutent, le Gouvernement wallon a, en sa séance du 12 février 2015, marqué son accord sur les modalités de mise en œuvre du *reporting* des rémunérations des administrateurs publics pour l'année 2014 et le Gouvernement a aussi chargé les ministres, chacun pour les organismes sur lesquels ils exercent la tutelle, de recueillir les informations visées par ce *reporting* et de les présenter au Gouvernement en vue de les transmettre au Parlement pour le premier octobre.

Dans le respect du canevas approuvé par le Gouvernement, j'ai présenté à ce dernier, en septembre, les informations de *reporting* relatives à l'année 2015, relatives aux organismes d'intérêt public soumis à ma tutelle, avant de les transmettre au greffe du Parlement.

Comme l'exige le décret, à partir des informations individualisées transmises par le FOREm, l'IFAPME et l'OFFA, les tableaux ont été complétés de manière globalisée.

En ce qui concerne les informations individualisées qui m'ont été transmises par les organismes d'intérêt public, je tiens à vous assurer que les administrateurs publics et les gestionnaires publics des organismes soumis à ma tutelle respectent parfaitement le cadre juridique imposé par ou en vertu des décrets du 12 février 2004 et notamment la circulaire qui fixe l'encadrement et le plafonnement de la rémunération des gestionnaires publics dans les OIP, comme approuvée par le Gouvernement wallon le 3 avril 2014.

Outre les informations globalisées relatives à la rémunération perçue par les administrateurs publics et les gestionnaires publics de l'OIP, le *reporting* reprend également :

- l'état de l'application des mesures visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes ;
- la répartition, en termes de genre, des mandats occupés ;
- la liste des mandats et rémunérations y afférentes des administrateurs publics siégeant dans les organes de gestion des OIP. Cette liste reprend en outre la liste des mandats obtenus, sur proposition des OIP, dans les personnes morales dans lesquelles l'OIP détient des participations ou au fonctionnement desquelles il contribue ;
- les rémunérations, indemnités et jetons de présence versés en qualité de président, vice-président ou d'administrateur.

Par analogie avec la circulaire fixant l'encadrement et le plafonnement de la rémunération des gestionnaires publics dans les OIP, comme approuvée par le Gouvernement wallon le 3 avril 2014, la rémunération dont il est tenu compte dans l'information globalisée concernant les administrateurs publics est la rémunération brute sans les remboursements de frais de déplacement.

Pour le FOREm, le *reporting* concerne le comité de gestion, le bureau exécutif et le comité stratégique.

Pour le FOREm, la rémunération brute des gestionnaires publics est reprise dans l'information globalisée relative au bureau exécutif.

L'administratrice générale adjointe du FOREm étant entrée en fonction le premier janvier de cette année, sa rémunération n'est dès lors pas comptabilisée dans le *reporting* portant sur l'année 2015.

Fin 2015, le comité de gestion était composé de sept femmes et 11 hommes, le bureau exécutif, de quatre femmes et deux hommes, le comité stratégique était composé de deux femmes et quatre hommes. Pour le bureau exécutif et le comité stratégique, n'ont été repris que le président, la vice-présidente, les membres et pas l'administratrice générale ni les trois directeurs généraux.

Les mesures visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes sont respectées par les trois organes, à savoir que deux tiers au maximum des membres sont du même sexe.

Au niveau de la composition des organes de gestion, il est important de préciser que hormis les présidents et vice-présidents qui sont membres des trois organes, seuls quatre membres du comité de gestion sont aussi membres du bureau exécutif et du comité stratégique.

Pour le comité stratégique, siègent en outre deux membres désignés par le Gouvernement qui ne sont pas membres du comité de gestion.

Pour chaque organe dans son ensemble, on retrouve la rémunération fixe perçue par le président et le vice-président. Il s'agit de l'allocation annuelle fixée dans l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 juillet 2011. On y retrouve également le montant d'un jeton de présence par réunion et le montant total des jetons de présence perçus pour l'ensemble des administrateurs publics de cet organe.

Comme le prévoit l'arrêté du 14 juillet 2011, les montants sont indexés conformément aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation suivant le régime applicable au personnel des services du Gouvernement wallon.

En ce qui concerne la liste des autres mandats et rémunérations obtenus au sein des personnes morales

liées, selon les informations transmises par le FOREm, les administrateurs publics qui siègent au comité de gestion, au bureau exécutif ou au comité stratégique ne disposent d'aucun mandat lié à celui d'administrateur public au sein de l'office.

En ce qui concerne l'IFAPME, on retrouve les mêmes informations globalisées pour le comité de gestion et le bureau du comité de gestion.

Au niveau de la composition des organes de gestion, il est important de préciser que hormis les présidents et vice-présidents qui sont membres des deux organes, seuls six membres du comité de gestion sont membres du bureau.

Comme pour le FOREm, le président et le vice-président participent au bureau et au comité de gestion et perçoivent une allocation forfaitaire annuelle. Les autres membres, administrateurs publics, reçoivent un jeton de présence par réunion du comité de gestion et par réunion du bureau.

La rémunération et les indemnités perçues par les membres des organes de l'IFAPME sont régies et fixées par l'arrêté du Gouvernement wallon du premier avril 2004 qui fixe les allocations et jetons de présence à allouer aux présidents, vice-présidents, commissaires et membres du comité de gestion de l'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises.

Conformément à cet arrêté, les montants sont également liés à l'indice général des prix à la consommation.

En ce qui concerne la liste des autres mandats et rémunérations obtenus dans les personnes morales liées, il s'agit de mandats exercés à titre gratuit et qui sont repris dans le tableau qui vous a été transmis.

Relativement aux mesures visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes, le décret du 17 juillet 2003 portant constitution de l'IFAPME prévoit pour le comité de gestion et son bureau, que deux tiers au maximum de ces membres sont du même sexe.

En 2015, suite à un remplacement d'un des membres effectifs fin 2014, la parité – sept hommes et sept femmes – est atteinte au sein du comité de gestion de l'IFAPME. Il en est de même au sein du bureau du comité de gestion qui en 2015, est composé de quatre femmes et de quatre hommes.

La règle du maximum de deux tiers des membres du même sexe est donc respectée au sein des différents organes à l'IFAPME comme au FOREm.

Pour l'OFFA, il s'agit du premier *reporting* puisque le conseil d'administration, souvenez-vous, a été désigné en 2015.

L'article 7 §4 de l'accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles le 24 octobre 2008 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française, tel que modifié par l'article 18 de l'avenant du 27 mars 2014, prévoit que les dispositions du décret wallon du 12 février 2004 relatif au statut de l'administrateur public pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution s'appliquent aux administrateurs de l'OFFA.

Selon l'article 6 de cet accord de coopération-cadre précité, l'OFFA est administré par un conseil d'administration composé de dix-huit membres effectifs et autant de membres suppléants qui appartiennent aux trois catégories suivantes :

- cinq membres nommés par le Gouvernement de la Communauté ;
- sept membres nommés par le Gouvernement wallon ;
- six membres nommés par le Collège.

En vertu de l'article 8, § 6 du même accord de coopération, l'OFFA peut accorder des indemnités de déplacement, des jetons de présence aux membres du conseil, hormis les membres issus des administrations, au président et aux vice-présidents.

Les gouvernements sont chargés de fixer les montants par l'adoption concomitante d'arrêté au contenu identique. À l'heure actuelle, l'OFFA n'a pris aucune décision pour accorder des jetons de présence aux membres du conseil.

Dans le cas où l'OFFA déciderait d'en accorder les trois gouvernements ont convenu lors du gouvernement quadripartite du 26 février 2015 que le montant du jeton de présence devrait correspondre à celui prévu à l'article 6 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 20 mars 2003 relatif à la charte de l'administrateur public et aux indemnités octroyées aux administrateurs publics et de droit d'un organisme public qui relève de la Communauté française.

Le montant du jeton de présence fixé par référence à l'arrêté royal du 20 mars 2003 du Gouvernement de la Communauté française est de 125 euros par séance, il est doublé pour les présidents.

Dès lors en ce qui concerne la rémunération des administrateurs publics en 2015, ni le président, ni les vice-présidents, ni les autres membres du conseil d'administration de l'OFFA n'ont perçu la moindre rémunération, ni même de frais de déplacement.

En ce qui concerne la rémunération du gestionnaire public, en l'occurrence du directeur général de l'OFFA, elle n'est pas comptabilisée dans le *reporting* de l'année 2015, puisqu'il est entré en fonction en juin 2016.

Relativement à l'état de l'application des mesures qui vise à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes pour les trois organes, l'accord-cadre précité prévoit pour le conseil d'administration que deux tiers au maximum de ses membres sont du même sexe. On constate que cette limite n'est pas respectée puisque 13 membres sur 18 sont de sexe masculin.

Néanmoins, il est important d'insister sur le fait que la règle est respectée pour les membres du conseil d'administration nommés par le Gouvernement wallon, puisque quatre administrateurs sur sept sont des femmes pour les membres effectifs, mais également pour leurs suppléants.

Comme vous le savez, sur proposition de M. le Ministre-Président, quatre projets de décrets modifiant les décrets du 12 février 2004 relatif aux administrateurs publics et aux commissaires du Gouvernement ont été déposés au Parlement et sont en cours d'adoption.

Ces quatre projets traduisent les principes adoptés par le Gouvernement le 3 mars 2016, en ce qui concerne le *reporting*, le champ d'application *ratione personæ* a été analysé par les organismes concernés comme par les personnes visées par l'exercice. Il s'agissait surtout d'actualiser la liste des OIP visée par le décret de 2004.

En ce qui concerne l'encadrement des rémunérations, les règles prévues par la circulaire du 3 avril 2014 qui fixe l'encadrement et le plafonnement des rémunérations des gestionnaires publics dans les organismes publics ont été formalisées par ces projets des décrets.

C'est un souci constant d'amélioration de la gouvernance au sein des organismes d'intérêts publics qui dépendent de la Région wallonne qui a guidé ces propositions qui portent sur un meilleur encadrement et surtout une plus grande transparence dans les rémunérations qui sont aujourd'hui soumises à l'examen de votre Parlement.

Échange de vues

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

M. Henquet (MR). - Merci, Madame la Ministre, pour ces nombreuses explications. J'interviendrai en deux temps. D'abord, un commentaire général sur le décret en lui-même et l'on tient, au niveau du MR, à manifester le même discours dans toutes les commissions afin que les ministres différents puissent relier en conseil des ministres ce que nous trouvons de bien en ce décret, ce que nous trouvons plus ou moins bien et ce que l'on trouve de moins bien. Ensuite, je reviendrai sur les organismes qui relèvent de votre compétence.

Ce que nous trouvons très bien, c'est la détermination – et cela a été dit hier, en Commission des affaires générales – de rendre transparente toutes les rémunérations de l'ensemble des gestionnaires. Je pense qu'il y va de l'intérêt de tous, puisque l'on sait très bien que dès qu'il y a opacité, il y a forcément suspicion de malversation et puis, comme il y va de l'argent public, je pense qu'il est nécessaire qu'il y ait une transparence absolue.

Là où nous sommes un peu plus réservés, mais on s'en accommode, c'est quant au fait que vous transmettez les rémunérations en fonction du poste pour lequel il est attribué, mais que l'on n'a pas l'identité de la personne qui le perçoit. On ne voit pas tellement pourquoi il y a cette réserve puisque de toute façon, il y a les noms dans les conseils d'administration. Je ne comprends donc pas très bien la pertinence de cette réserve.

Par contre, là où nous sommes chagrinés, c'est sur le fait que l'on regrette le fait que ces éléments d'informations passent par le biais du rapport d'activité. Or, on sait très bien que tous les rapports d'activités sont distribués sur l'ensemble de l'année et nous aurions préféré que l'ensemble des organismes communique à un moment donné précis pour que nous puissions avoir une analyse transversale et que l'on puisse voir si tout le monde respecte bien le cadre légal défini et que ce soit transmis non seulement au Gouvernement, mais aussi au Parlement.

Deuxième regret, c'est de percevoir qu'il n'y a pas de sanction prévue pour celles ou ceux qui ne respecteraient pas le cadre légal. Imaginons un organisme qui, par exemple, ne transmet pas son *reporting* ou qui le transmet de façon incomplète, on n'a pas vu de sanction possible à l'égard ou à l'encontre de la personne qui en serait l'auteur.

Troisième élément que nous ne comprenons pas bien, c'est la différence de traitement qu'il existe entre les traitements des personnes qui dirigent les outils financiers tels que la SOWALFIN, les invests. Je pense qu'ils ont un barème maximal de 302 000 euros et les autres patrons des autres organismes qui eux sont limités à 245 000 euros – on ne sait pas pourquoi. Qu'est-ce qui justifie cette différence ?

Quatrième regret, ces dispositions ne valent que pour l'avenir et ne sont pas appliquées à partir de 2014 alors que l'on sait que le décret transpose en droit les dispositions prévues dans la circulaire de 2014.

Enfin, c'est que ces montants soient indexés sur l'indice de prix à la consommation et non sur l'indice santé comme s'en étonne l'Inspecteur général des Finances. Ce qui était donc prévu en 2014 n'est déjà plus bon aujourd'hui, puisque l'on est à pratiquement 250 000 euros au lieu de 240 000 euros et 308 000 euros

au lieu de 302 000 euros comme je l'ai signalé pour les directeurs des outils financiers.

J'en viens maintenant – je sais bien que cela sort du cadre des organismes que vous contrôlez, mais comme cela, on le signale à tous les ministres pour que cela puisse remonter en Conseil des ministres et peut-être que vous pouvez être attentifs aux remarques que nous formulons pour peut-être essayer de les corriger – à l'analyse des organismes qui sont sous votre tutelle. Là, comme vous l'avez signalé, je pense que l'on peut se réjouir du suivi que vous accordez à l'observation de ce décret et remercier le directeur et les dirigeants des organismes, que ce soit le FOREm, l'IFAPME ou l'OFFA puisque comme vous l'avez signalé, d'entrée de jeu, effectivement, toutes les données ont été relayées et transmises à temps.

J'aurai néanmoins deux questions pour le FOREm. C'est vrai que le texte n'oblige pas de connaître la rémunération de la dirigeante de l'entreprise publique du FOREm. Cela ne doit pas être mentionné dans le rapport. Je ne vais pas vous le demander, si vous voulez le donner, vous le donnez. Ce que j'aurais souhaité savoir c'est si cette rémunération est basée sur base des barèmes de la fonction publique. Je pense que oui et si tel est le cas, si l'on est dans le cadre du barème A1, A2 ou A3.

Un autre élément qui me perturbe c'est qu'à un certain moment la rémunération est mentionnée pour certains organismes de façon mensuelle et d'autre fois, de façon annuelle. Comme cela n'est pas précisé, les montants sont parfois tellement importants que l'on ne sait même pas si c'est mensuel ou annuel. Pourriez-vous préciser ou demander que l'on précise à l'avenir – cela ne prendra pas beaucoup de temps et ce n'est pas très compliqué à faire – que l'on mentionne précisément si la rémunération est mensuelle brute ou annuelle brute ? Je pense que le plus facile serait d'avoir une rémunération annuelle brute comme on l'a pour d'autres dirigeants.

Au niveau de l'IFAPME, les deux questions sont pareilles, à savoir le dirigeant est-il rémunéré sur base des barèmes de la fonction publique ? Est-ce un, deux ou trois ? De nouveau, les barèmes qui y sont mentionnés sont-ils mensuels bruts ou annuels bruts ?

Enfin, pour l'OFFA, c'est un cas particulier puisque, comme vous l'avez dit, l'OFFA est en route depuis très peu de temps. M. Hellendorff sera-t-il rémunéré sur base des barèmes de la fonction publique ? Si oui, sera-t-il payé sur base du A1, du A2 ou du A3 ?

On a vu dans le rapport qu'il n'y avait aucune indemnité, aucune rémunération, aucun jeton de présence. J'allais vous demander – parce que c'est quand même interpellant – si vous le confirmez oui ou non. Vous y avez répondu tantôt.

On avait relevé que là, le conseil d'administration ne respecte pas les règles de pas plus de deux tiers du même sexe. Vous vous êtes dédouanée en disant que, de votre côté, le Gouvernement wallon est bon. J'aurais donc voulu savoir quel est le Gouvernement qui ne respecte pas la règle, si c'est la CoCoF ou si c'est la Communauté française.

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

M. Drèze (cdH). - Juste deux petits points, Madame la Présidente. Concernant le FOREm et la rémunération de l'administratrice générale, j'aimerais simplement indiquer qu'hier, en Commission du budget, M. le Ministre Lacroix a mentionné spontanément, sans qu'on lui pose la question, la rémunération du directeur général de l'EAP. Il serait peut-être utile que l'on fasse de même ici.

Je sais que dans le document que vous nous transmettez, la légalité est parfaitement respectée, mais si l'on a cette information supplémentaire, ce serait peut-être intéressant. C'est effectivement plus facile si la rémunération annoncée est annuelle. Ainsi, nos points de repère fonctionnent.

Concernant le non-respect de la règle de maximum deux tiers de personnes du même sexe au niveau de l'OFFA, c'est d'autant plus dommage que c'est une nouvelle structure. J'ai un peu de mal à comprendre qu'en mettant en place une nouvelle structure, cela ne soit pas respecté.

J'ai pris bonne note que pour votre propre répartition, elle est exemplaire – je ne discute pas cela –, mais j'ai eu moi-même l'occasion, il y a bien longtemps, pour Mme la Ministre Smets de mettre en place une structure de ce type-là avec un tas d'intervenants et j'avais pour mandat de négocier avec les uns et les autres pour qu'au global, la législation soit respectée. Où le bât a-t-il blessé ici ? Le tir peut-il être corrigé à plus ou moins bref délai ?

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Monsieur Henquet, je laisserai vos considérations plus générales de côté puisque ces questions ont été posées là où il le fallait, en commission avec M. le Ministre-Président et à l'examen général des projets de décret. Je me focaliserai donc sur les OIP qui sont les miens et sur lesquels je venais vous rendre compte.

En ce qui concerne la rémunération de l'administratrice générale du FOREm, comme la rémunération de l'administrateur général de l'IFAPME, il s'agit bien de barèmes de la fonction publique. L'administratrice générale du FOREm est rémunérée selon le barème A1 ; à l'IFAPME au barème A2 et puisque vous me demandez pour l'OFFA – même si cela

ne fait pas partie des rapports puisqu'il est tout neuf et que vous le rencontrerez d'ailleurs le rencontrer le 22 novembre prochain – il est également rémunéré selon le barème de la fonction publique, au barème A3.

Vous me demandez si ces montants sont annuels ou mensuels. Il est évident que ce sont des montants annuels bruts que nous avons repris dans le rapport, tant pour le FOREm que pour l'IFAPME.

Sur la question de la mixité, je peux vous dire toute ma déception de ne pas voir cette règle de la mixité respectée ; vous savez mon engagement à cet égard.

Pour ce qui concerne les désignations par le Gouvernement wallon, de quatre femmes et trois hommes, c'est un chiffre impair et il est donc difficile de faire la parfaite parité, cela n'a toutefois pas permis, de faire en sorte que la mixité soit globalement respectée. Il appartient donc aux autres gouvernements de prendre les mesures en la matière.

Interpellez là où vous pouvez encore le faire et dans les gouvernements où la même règle n'est peut-être pas tout fait d'application – et où il conviendrait peut-être de la mettre en application, ne fût-ce que moralement, me semble-t-il.

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

M. Drèze (cdH). - Concernant l'OFFA, il y a trois structures qui sont partenaires, mais des trois, laquelle préside, coordonne ou a une responsabilité supérieure aux deux autres ? Est-ce vraiment trois sur le même pied ?

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Il s'agit d'un accord de coopération qui permet aux trois institutions de gérer ensemble un organisme avec une représentation établie. Chacune, pour ce qui la concerne, assure la représentation et la représentativité en fonction de ses règles et ses normes. Voilà la situation à laquelle on est confronté.

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

M. Henquet (MR). - Sur base de quoi établit-on le barème d'un dirigeant ? Vous dites que c'est A1 pour le FOREm, A2 pour l'IFAPME et A3 pour l'OFFA. Est-ce sur base des dotations générales de fonctionnement, sur base du nombre de personnes qui travaillent dans l'organisme ? Qu'est-ce qui le détermine ? On pourrait comprendre qu'il y a une différence en fonction de l'importance de la responsabilité. C'est certain que si l'on doit gérer 4 500 personnes ou 150, c'est un peu différent.

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Ce sont clairement les barèmes de la fonction publique, il n'y a pas à discuter de cela. Ce sont en plus des mandataires, ils savent donc très bien, quand ils postulent à quoi ils s'engagent, y compris en termes de rémunérations. Il est clair que gérer le FOREm avec aujourd'hui quasi 5 000 membres du personnel ou gérer l'IFAPME qui en a plus que dix fois moins, ce n'est pas tout à fait le même rapport aux choses. Cela intervient donc bien sûr dans la fixation des barèmes.

Confiance au président et au rapporteur

Mme la Présidente. - La confiance est accordée, à l'unanimité des membres, à la présidente et à la rapporteuse pour l'élaboration du rapport.

INTERPELLATIONS ET QUESTIONS ORALES

QUESTION ORALE DE M. TZANETATOS À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LES AMENDES ALTERNATIVES EN MATIÈRE DE DROIT PÉNAL SOCIAL »

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 amendes alternatives en matière de droit pénal social ».

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

M. Tzanetatos (MR). - Madame la Ministre, vous n'êtes pas sans savoir qu'à la suite de la sixième réforme de l'État, vous avez hérité du pouvoir de sanctionner de manière administrative, les infractions ressortant de vos compétences régionales. Je dis le pouvoir, c'est bien évidemment en théorie puisqu'en pratique, jusqu'à présent, rien n'est fait.

Il n'y a pas de service capable de sanctionner de manière administrative toute infraction qui relève, s'il n'y a pas de poursuite de l'auditorat, de votre unique compétence en matière de sanction. Grosso modo, tant que la Région reste inactive, on laisse le travail et la lourde tâche de poursuivre judiciairement par l'auditorat du travail.

Cette situation a un double effet négatif.

La première, c'est la passivité affichée de la part de la Région wallonne qui hérite d'une compétence qui peut s'avérer, qui plus est, lucrative puisque dès lors qu'il y a sanction, il y a amende. Or, la Région wallonne en a bien besoin.

Pourquoi donc se priver d'un tel trésor potentiel dans les caisses de la Région wallonne ?

La deuxième conséquence négative, c'est le fait d'encombrer inutilement les juridictions pénales et sociales – l'auditorat du travail est compétent en matière des tribunaux du travail, mais également en matière de droit pénal et donc devant les juridictions correctionnelles pour ce qui concerne cette spécificité du droit pénal social. Cela a comme effet – peut-être est-ce voulu et dans ce cas, j'applaudirai la collaboration entre les différentes entités – que toutes les amendes ordonnées par un tribunal arrivent dans les caisses du Fédéral.

Si c'est une collaboration, un partenariat avec l'État fédéral, je m'en réjouis. Si ce n'est pas le cas, il faut y trouver une autre cause. D'après ce que j'entends depuis deux ans comme parlementaire, je n'ai pas l'impression que la volonté du Gouvernement wallon soit de faire les affaires du Gouvernement fédéral. Qu'attendons-nous pour mettre en place une véritable structure avec un véritable fonctionnaire qui décide, dès lors qu'un dossier, suite à une infraction, est classé sans suite par l'auditorat, de sanctionner administrativement ?

J'ai envie d'en faire une lecture un peu politique, au-delà de la petite histoire de la collaboration avec le Fédéral. Que se passe-t-il ? Vous n'arrivez pas à vous mettre d'accord en interne ? On sait que chaque ministre de votre Gouvernement est compétent pour les infractions qui relèvent de ses compétences. On veut créer une super grosse structure en matière de sanction administrative et l'on ne sait pas de qui elle dépendra. C'est la question que je me pose.

Mme Nicaise vous avait posé la question en question d'actualité et elle avait évoqué avec vous le fait que, pour l'année 2015, 416 dossiers n'avaient pas été suivis. Sachant que matière de travail au noir, l'amende minimale est de 300 euros augmentés des décimes additionnelles – donc à multiplier par six – soit 1 800 euros. Au total, cela représente à peu près 550 000 euros. C'est pour cela que l'on n'a pas poursuivi.

Au-delà de cela, il y a tous les dossiers qui ont été poursuivis par l'auditorat, qui pallient la carence de la Région et dont les amendes tombent dans les caisses de l'État fédéral. Au final, c'est un double manque à gagner. Les seules statistiques que nous avons sont les statistiques des dossiers non poursuivis. Je vous dis que le mal va encore plus loin. Derrière cette face visible de l'iceberg, il y a tous les dossiers qui sont gérés correctement par l'auditorat. Au final, on arrive à encombrer une juridiction qui est le tribunal correctionnel avec des dossiers qui peuvent être simplement traités par un fonctionnaire qui serait à la tête d'une administration, qui a le pouvoir d'aller rechercher de l'argent – pas chez les pauvres, pas chez la

classe moyenne, comme on aime bien le dire en Wallonie – chez les gens qui fraudent.

Pour moi, cela mérite à tout le moins une réponse concrète. Je n'ai pas besoin de savoir pourquoi ce n'est pas encore mis en place aujourd'hui. Si vous avez une explication logique, tant mieux, cela me permettra de comprendre, mais ce que j'aimerais surtout savoir, c'est quand on va la mettre en place. Chaque jour qui passe, c'est de l'argent dans les caisses de la Wallonie que l'on n'a pas et dont on ne peut vraiment plus se passer aujourd'hui.

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Monsieur le Député, naturellement, je suis extrêmement attentive aux courriers qui m'ont été adressés par d'auditorat du travail du Hainaut depuis le début de cette année. Ainsi que j'en ai informé l'auditorat, j'ai chargé en mars de cette année la DGO6 de réaliser l'analyse de la faisabilité de la mise en place de ce service.

J'ai attiré l'attention de la DGO6 sur la nécessité de créer un service unique de sanctions administratives pour l'ensemble du SPW, car, bien que chaque matière assortie de sanctions administratives soit propre à une compétence métier qui, dès lors, relève d'une direction générale en particulier, le processus d'infliction des amendes administratives est commun à l'ensemble des directions concernées.

La mise en place d'un service commun permettra, d'une part, d'assurer la sécurité juridique du procédé et d'autre part, de réaliser des économies d'échelle tant en termes de personnel que d'infrastructures.

Cette demande de centralisation du service des amendes administratives a été communiquée au groupe de travail qui règle la politique criminelle en Région wallonne, piloté par la ministre-présidence. Cette mise en commun est actuellement à l'étude.

Dans l'attente des résultats des travaux de la plateforme de politique criminelle, j'ai toutefois souhaité accélérer la mise en place, au sein de la DGO6, d'un service d'amendes administratives que cet objectif soit intégré dans le contrat d'administration de la DGO6, en mai dernier. Les moyens nécessaires en termes de personnel, comme sur le plan financier, ont été dédiés à la réalisation de ce projet.

En termes de ressources humaines, les procédures de recrutement des trois agents prévus pour ce service sont en cours. Depuis le 1er novembre 2016, un nouvel inspecteur général a été désigné à la tête du département de l'inspection de la DGO6, duquel dépendra le service d'amendes administratives. Le nouvel inspecteur général s'est d'ores et déjà vu confier pour mission de mettre en place concrètement ce nouveau service.

En attendant l'aboutissement des procédures de sélection statutaire lancées pour les ressources humaines qui seront affectées à ce projet, la DGO6 chargera d'ici la fin de l'année un agent actuellement en place au sein de la DGO6 de piloter au sein du Département de l'inspection, la mise en place du futur service. En parallèle, un marché public de services, notamment lié à l'accompagnement de la mise en place, est en cours de passation. Le marché « à bon de commande » permettra de confier des missions ponctuelles ou un suivi plus intensif en fonction des difficultés qui seront rencontrées par le chef de projet et de les confier au prestataire externe.

Comme je l'avais signalé aux auditorats du travail du Hainaut, je ne manquerai pas de les solliciter, le cas échéant, pour toute question technique qui nécessiterait de faire appel à leur expertise.

À ce stade, il s'agit essentiellement de constituer le service, de définir ses missions et de le rendre opérationnel. Pour la définition des missions concrètes d'un tel service, la DGO6 s'inspire très largement des missions d'amendes administratives des autres directions générales et de celles de la cellule concernée au SPF Emploi, qui sera sollicitée par la DGO6 afin d'obtenir gratuitement le logiciel DIRAME, logiciel qui servirait avant le transfert des compétences, à gérer l'ensemble des amendes administratives au niveau fédéral.

Le service devrait donc être opérationnel en 2017, dès que la DGO6 aura obtenu les autorisations concernant certains flux de données qui émanent d'autres organismes que le SPW. Je voudrais vous dire aussi que tous ces dossiers ne sont pas perdus. S'ils n'ont pas été traités par l'auditorat, il reste un délai de prescription de cinq ans. Nous mettrons à cœur de poursuivre tous les dossiers, même si actuellement, le service n'est pas encore sur pied. Dès qu'il le sera, il aura du pain sur la planche.

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

M. Tzanetatos (MR). - Madame la Ministre, j'entends bien que l'on va mettre le service en place, qu'une procédure respecte le caractère statutaire des différents agents. Le SPF Emploi travaille à proposer immédiatement de faire part de son *know-how* et d'installer le programme gratuitement au sein des services de la Région wallonne. Cela voulait dire que quelques semaines après le transfert des compétences, il était possible pour la Région wallonne de mettre en place ce service de récupération des amendes administratives. Cela fait plusieurs mois et il n'y a toujours rien à l'heure actuelle.

Pour le reste, faire appel aux compétences techniques des auditeurs du Hainaut concernant le travail mis en place existe. Aujourd'hui, on sait ce qu'il se passe : dès lors qu'un auditorat refuse de poursuivre

devant le tribunal, cela émane directement dans les mains de la Région pour sanctionner.

Or, aujourd'hui, on n'a rien de tout cela. Qu'en est-il, qu'attendons-nous ? Je sais qu'à Namur, on dit que les Namurois sont lents, mais ici, la lenteur devient indécente. Je vous le dis, c'est du temps perdu, c'est de la récupération d'argent qui pourrait être bénéfique pour votre propre politique.

Ensuite, me dire que l'on a un délai de cinq ans et que ce délai nous laisse encore la possibilité de nous réveiller, j'ai envie de vous dire : oui et non. Ce n'est pas parce qu'il y a une amende administrative, libellée par la Région wallonne, qu'elle est forcément due. La personne sanctionnée peut encore la contester. Si elle la conteste, elle ira devant les tribunaux.

Devant un tribunal, on lui dira – et c'est une règle jurisprudentielle – que toute administration publique qui traîne à faire valoir un de ses droits peut en être sanctionnée en limitant sa capacité de récupération. Si l'on va frapper à la porte d'une personne qui s'est rendue coupable d'une infraction 4 ans et 10 mois après la commission de cette infraction, il pourra invoquer le délai raisonnable. Cela va lui permettre d'obtenir une suspension simple du prononcé, d'obtenir un sursis ou cela va simplement réduire à due concurrence, les revendications de la Région wallonne dans le cadre de la récupération de son amende.

Même s'il y a un délai de prescription assez large de cinq ans, cela ne veut rien dire. C'est en tout cas trop peu pour s'en satisfaire.

QUESTION ORALE DE MME VANDORPE À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LES DIFFICULTÉS D'INSERTION LIÉES AU « SAVOIR-ÊTRE » DES CANDIDATS À L'EMPLOI »

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 difficultés d'insertion liées au « savoir-être » des candidats à l'emploi ».

La parole est à Mme Vandorpe pour poser sa question.

Mme Vandorpe (cdH). - Madame la Ministre, mon attention a été attirée par une étude réalisée par Man Power Group au sujet des difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs. Régulièrement, de telles études nous rappellent cet attristant constat : malgré un taux de chômage toujours préoccupant, de nombreuses entreprises peinent à trouver la main-d'œuvre dont elles ont besoin.

L'étude en question pointe les traditionnelles fonctions critiques et profils en pénurie. Tout aussi classiquement, les entreprises sondées détaillent les obstacles qu'elles rencontrent lorsqu'il s'agit de recruter des collaborateurs conformes à leurs attentes : manque de candidats dans 26 % des cas, déficit de compétences dans 18 %, le manque d'expérience. Je note que pour un taux significatif de 16 %, on fait état d'un « manque de qualités liées au savoir-être » : gestion du stress, adaptabilité, capacité d'écoute, et cetera.

Cette notion de « savoir-être » est certes difficile à conceptualiser, mais nous voyons bien de quoi il s'agit. Nous connaissons tous des personnes dont les difficultés d'insertion tiennent moins à leur niveau de formation qu'à des traits de caractère, de comportement, de présentation, de façon d'être. Nous sommes à la limite du périmètre des politiques de l'emploi, je le mesure bien. Néanmoins, ce phénomène doit-il être envisagé avec fatalisme et être exclu du champ de l'action publique en faveur de l'emploi ?

Cette dimension du « savoir-être » est-elle prise en compte dans les programmes d'accompagnement et de formation menés par le FOREm ou ses partenaires de l'insertion socioprofessionnelle ? Des politiques spécifiques, des actions particulières, s'attachent-elles à aider les personnes handicapées dans leurs recherches d'emploi par ces problèmes de « savoir-être » ? Si oui, pouvez-vous en fournir des exemples ?

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 récentes analyses et l'expérience des conseillers-référents du FOREm, des jobcoaches des MIRE, des centres d'insertion socioprofessionnelle ou encore des centres IFAPME, témoignent du décalage entre les codes comportementaux, soit le savoir-être de certains apprenants ou demandeurs d'emploi et les attentes des entreprises. Ceci constitue effectivement un frein à l'engagement de ces derniers et témoigne d'un réel besoin de formations de base et de savoir-être en milieu professionnel.

Afin d'apporter une solution concrète et durable à ce phénomène, les centres de formation du réseau IFAPME et du FOREm intègrent, dès le début du parcours de l'apprenant, une remise à niveau des codes de savoir-être directement en lien avec le monde professionnel. Ainsi, au cours de ces modules, une attention est particulièrement portée sur le respect des horaires, la présentation orale, mais également vestimentaire, le respect de l'éthique de l'entreprise.

La formation de base dispensée intègre en outre les aspects liés au contrat de travail, mais également les aspects liés aux devoirs et obligations de chacune des parties en situation professionnelle.

Enfin, et de manière plus générale, pour la plupart des formations qualifiantes dispensées au FOREm, des grilles reprenant les savoir-faire comportementaux génériques – c'est-à-dire ceux que l'on retrouve dans tous les métiers – et spécifiques – soit ceux qui ne concernent que la profession considérée – sont à la disposition des formateurs afin qu'ils puissent aborder ces aspects lors des moments d'évaluation personnalisés.

Pour les publics les plus éloignés de l'emploi ou les plus fragilisés, le FOREm active des partenariats avec les CISP ou les MIRE qui déploient respectivement une offre de formation et un accompagnement vers l'emploi spécifique, intègrent un travail sur les aptitudes sociales et les compétences professionnelles.

L'immersion en entreprise et la formation par le travail permettent également de conscientiser les futurs travailleurs à l'importance de respecter ces cours sociaux et professionnels.

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

Mme Vandorpe (cdH). - Merci, Madame la Ministre, pour vos réponses. On le sait, la réalité humaine est toujours complexe. On a peut-être parfois un peu trop tendance à avoir une vision abstraite de ces problèmes d'insertion.

On connaît tous dans notre entourage des personnes qui ne trouvent pas leur place dans la vie professionnelle, non pas justement en fonction de leur niveau de formation, mais bien de leurs difficultés psychologiques, relationnelles ou autres.

Je pense qu'il ne faut vraiment pas prendre cela avec fatalisme. On doit justement continuer à déployer des efforts pour ne pas les laisser au bord du chemin. Je suis certaine que tout le monde peut trouver son utilité dans la société.

QUESTION ORALE DE MME RYCKMANS À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉOLUTION RELATIVE À LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET DES SERVICES DANS LE SECTEUR DES TITRES-SERVICES »

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 mise en œuvre de la résolution relative à la qualité de l'emploi et des services dans le secteur des titres-services ».

La parole est à Mme Ryckmans pour poser sa question.

Mme Ryckmans (Ecolo). - Madame la Ministre, notre Parlement a voté en juillet dernier, la proposition

de résolution relative à la qualité de l'emploi et des services dans le secteur des titres-services (Doc. 533 (2015-2016) - N° 1 à 3).

Celle-ci prévoit une série de demandes – dix précisément.

Je vais les rappeler rapidement pour tous les collègues. Notre demande visait à :

- avancer pour créer une sous-commission paritaire régionale ;
- inviter les interlocuteurs sociaux à trouver un système d'harmonisation du remboursement des frais professionnels, notamment les déplacements, la téléphonie, et cetera ;
- stimuler les fonds de formation » ;
- favoriser l'accès à des formations de métier d'aide ménagère sociale et d'aide familiale ;
- renforcer le contrôle des entreprises des titres-services ;
- poursuivre les actions entreprises avec Sodexo pour résoudre le problème d'émission des titres-services ;
- en concertation avec les interlocuteurs sociaux, actualiser la réglementation pour viser à l'augmentation du temps travail et tendre vers le mi-temps ;
- limiter le recours aux avenants ;
- renforcer les contrôles des nouvelles entreprises ;
- procéder à une évaluation des effets non désirés de rotation du personnel ;
- prendre les mesures pour indexer à 100 % la valeur de remboursement des titres ;
- publier annuellement un rapport d'évaluation du système titres-services.

Où en êtes-vous dans la mise en œuvre de ces diverses recommandations ? Avez-vous fait des propositions ? Si oui, lesquelles ? Quel est votre agenda en la matière ?

Il convient en effet d'agir dans les meilleurs délais pour faire progresser la qualité de l'emploi dans le secteur qui était la base même de la philosophie de cette résolution qui, il faut bien l'avouer, renforçait pour la plupart des éléments sur lesquels vous aviez déjà soit progressé, soit avancé avec les interlocuteurs sociaux en la matière.

Quelle est la concertation avec les acteurs du secteur que vous aviez réunis en son temps ? Il conviendrait de les réunir à nouveau et de les informer ou de les associer à une série de mises en place des recommandations.

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, le 20 juillet 2016, une proposition de résolution a effectivement été portée

devant le Parlement wallon, preuve d'une possible et constructive concertation entre les partenaires de la majorité et les membres de l'opposition et qui démontre, si besoin en était encore, que la qualité de l'emploi, et plus spécifiquement dans le secteur des titres-services, demeure une priorité largement partagée.

À l'époque, j'ai déjà pu me réjouir du fait que cette résolution titres-services rencontrait, pour la grande majorité de ses propositions, les actions traduites parallèlement dans le projet d'arrêté modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 relatif aux titres-services et l'arrêté royal du 7 juin 2007 concernant le Fonds de formation titres-services que d'ailleurs j'ai présenté depuis lors en deuxième lecture au Gouvernement wallon, c'était le 29 septembre dernier.

Le projet d'arrêté prévoit une extension de l'offre de formation proposée aux aides-ménagères titres-services.

Il est important d'ouvrir à ces travailleurs qui exercent un métier dont la pénibilité n'est plus à démontrer des perspectives d'évolution de carrière qui, sans de nouvelles opportunités de formations, sont relativement réduites dans le secteur.

L'ouverture du catalogue des formations permettra à ces aides-ménagères titres-services d'accéder à une mobilité professionnelle en dehors du secteur des titres-services, à laquelle ils/elles ne pouvaient jusqu'à présent prétendre faute de qualifications.

Parmi les autres avancées contenues dans le projet d'arrêté, il faut notamment souligner la modification de la règle des 60 % qui vise désormais l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés ou occupés à temps partiel, et non plus seulement de chômeurs complets indemnisés ou de bénéficiaires du revenu d'intégration sociale et cette règle ne sera plus contrôlée trimestriellement, mais devient une obligation annuelle.

Par ailleurs, chaque année, la moyenne hebdomadaire de travail de l'ensemble des travailleurs engagés dans un contrat de travail titres-services devra être d'au moins 19 heures et cette obligation devra être respectée par les entreprises agréées, au plus tard à partir de la quatrième année d'exercice de l'activité, ce dans un souci d'amélioration de la qualité du travail de ces aides-ménagères titres-services.

Parallèlement, depuis le 1er octobre 2016, la Région wallonne finance un numéro 0800 mis gratuitement à la disposition des travailleurs pour l'encodage de leurs prestations. Souvenez-vous les difficultés qui nous avaient été exposées sur la question de la prise en charge des coûts de communications téléphoniques. La chose est donc réglée au travers de la mise à disposition de ce 0800.

Pour ce qui concerne le remboursement de frais de déplacement, ici, il convient de rappeler que ce volet

relève intégralement des relations de travail et donc du ressort du niveau fédéral.

Concernant la lutte contre la fraude et le contrôle des entreprises titres-services, les lacunes identifiées avant la régionalisation ont permis d'intégrer dans le cahier spécial des charges du marché public relatif à la société émettrice de titres-services, une série de balises permettant de prévenir un certain nombre de risques de fraude.

Nous ne pouvions laisser les choses en l'état, puisqu'elles étaient connues, et cela, dans l'intérêt des travailleurs tout d'abord, mais aussi des employeurs et du secteur dont l'image souffre bien fondamentalement de toutes ces dérives.

Si le service de l'Inspection sociale de la DGO6 a été renforcé par six agents, j'ai souhaité agir parallèlement et de manière préventive via la mise en place de signaux d'alerte et d'actions de contrôle mesurées, récurrentes et systématiques qui permettront surtout et avant tout de détecter au plus vite à la fois les risques de fraude et les entreprises qui se trouvent en difficulté et qui devraient bénéficier d'un accompagnement et d'un soutien du FOREm pour maintenir leur activité, et les emplois qui y sont liés, en toute légalité et transparence.

Comme vous pouvez l'entendre et comme je m'y suis engagée lors de l'examen de la proposition de résolution, toutes les mesures prises en termes de modifications des textes législatifs, qui vont de l'extension du catalogue de formations à la lutte contre la fraude, s'inscrivent parfaitement dans la dynamique d'augmentation des compétences des travailleurs, de promotion sociale, d'amélioration de la qualité de l'emploi et surtout de pérennisation de l'activité des entreprises agréées au bénéfice des travailleurs, des utilisateurs, mais aussi des entreprises agréées.

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

Mme Ryckmans (Ecolo). - Merci, Madame la Ministre, pour ces quelques précisions. Vous ne m'avez pas donné d'agenda. Vous m'avez dit que l'arrêté ministériel est passé en deuxième lecture au Gouvernement wallon. Qu'en sera-t-il d'une lecture complète et d'un passage au Gouvernement ? Si je peux insister et savoir quand ce serait et faire remarquer effectivement qu'un certain nombre de points – je prendrai connaissance des textes dès qu'ils seront disponibles – qui sont dans la résolution ne s'y retrouvent pas. Il y a donc encore des chemins et des chantiers sur lesquels avancer, ne fût-ce que pour soutenir les interlocuteurs sociaux puisqu'un certain nombre de ces dix résolutions visent à soutenir les interlocuteurs sociaux pour que l'harmonisation ait lieu et pour que la concertation ait lieu.

Qu'est-il fait en ce sens ?

Je vous interroge surtout pour l'agenda, si vous pouvez me compléter ici maintenant, sinon je devrai revenir vers vous.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Comme je vous le disais, l'arrêté est passé en deuxième lecture. Cela veut dire qu'il est au Conseil d'État. Dès le retour du Conseil d'État, nous irons en troisième lecture et dès la troisième lecture au Gouvernement, nous viendrons au Parlement. Plus, c'est compliqué, évidemment. En général, cela peut prendre quelques semaines.

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

Mme Ryckmans (Ecolo). - Si je peux terminer en rappelant l'importance d'associer à nouveau le secteur qui demande à être informé et éventuellement concerté, puisque vous l'aviez fait en son temps dans la préparation, par toutes les séries de tables rondes qui avaient, je vous le rappelle, amené finalement à nous faire entendre après la discussion sur notre résolution, que cette concertation puisse continuer à avoir lieu.

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Je voulais juste préciser que c'est probablement le secteur avec lequel j'ai fait le plus de tables rondes et de rencontres, mais voilà, on continue à être en lien et l'on a d'excellents contacts et l'on règle les questions chaque fois qu'elles se posent. Le secteur est informé au fur et à mesure de l'avancement des textes.

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

Mme Ryckmans (Ecolo). - Je vous remercie alors de l'attention que vous portez à cette concertation dont je ne manquerai pas de m'enquérir.

**QUESTION ORALE DE M. DRÈZE À
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET
DE LA FORMATION, SUR « LES FUTURES
MODALITÉS DE FINANCEMENT DES
CENTRES D'INSERTION
SOCIOPROFESSIONNELLE (CISP) »**

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de M. Drèze à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les futures modalités de financement des centres d'insertion socioprofessionnelle (CISP) ».

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

M. Drèze (cdH). - Madame la Ministre, vous avez initié une réforme importante dans le secteur des centres d'insertion socioprofessionnelle, notamment la refonte totale de leurs modalités de financement. Ces modalités seront précisées dans un arrêté très attendu qui, semble-t-il, a été adopté en seconde lecture par le Gouvernement wallon le 27 octobre dernier.

Le but de l'opération est délicat puisqu'il s'agit de fondre en un système forfaitaire les différentes sources de financement public qui soutiennent l'action des CISP, à savoir les emplois APE, les réductions de cotisations sociales, notamment celles affectées aux emplois APE et les subventions de fonctionnement versées par la DGO6.

Puis-je vous inviter à faire le point par rapport à la réforme et notamment à partir de votre projet d'arrêté, avec une série de questions qui s'inspirent notamment des préoccupations exprimées par le secteur sachant que vous-même et votre cabinet avez entretenu ces dernières semaines une concertation avec le secteur concerné ?

D'abord, le tarif horaire a-t-il été établi et si oui, à quel montant ?

Les CISP auraient la garantie de conserver chacun l'intégralité de ses moyens actuels, le nombre d'heures agréées étant, semble-t-il, la variable d'ajustement retenue. Les centres seront-ils amenés à revoir à la hausse ou à la baisse leur nombre d'heures de formation ? La prise en référence des moyens octroyés en 2014 et non en 2016 ne pose-t-elle pas un problème d'actualisation des chiffres ?

Les coûts liés à l'ancienneté seront-ils pris en compte et comment ?

Les accords du non marchand seront-ils maintenus et comment ?

Une indexation annuelle est-elle prévue ? Sera-t-elle automatique ou tributaire d'une décision ministérielle ?

Quelles sont les modalités de versement par tranches des subventions ? A-t-on veillé à ne pas générer des problèmes de trésorerie pour les centres puisque l'on sait qu'en matière d'APE, notamment, la subvention est dans ce cas-là mensuelle ?

Est-il exact que le FOREm sera chargé de gérer les subventions au lieu de la DGO6 ?

Je sais bien qu'une série de questions que je pose ont déjà eu des réponses à une occasion ou à une autre dans les semaines qui viennent, mais c'est ici l'occasion de faire un point d'ensemble.

La gestion par le FOREm inquiète le secteur, à tort ou à raison. J'aimerais vous entendre à ce sujet.

Comment le volume global de l'emploi va-t-il être suivi à l'avenir ?

À quelle date le nouveau système va-t-il se substituer aux aides APE ? Qu'en est-il des CISP polyagrés ?

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Monsieur le Député, les nouvelles modalités de financement ont pour but – et je ne le répéterai jamais assez – de donner à ce secteur plus de stabilité, d'alléger la gestion administrative du dispositif, comme on l'a fait sur l'ensemble de la réforme des aides et de garantir plus d'équité dans le financement. Les travaux du Gouvernement, et vous le savez, ne sont pas tout à fait finalisés ; l'arrêté d'exécution a été adopté en deuxième lecture et est soumis à l'avis du Conseil d'État.

La réforme, que je propose, garantit le maintien du niveau de financement du secteur dans son ensemble, mais aussi – heureusement d'ailleurs – de chacun des opérateurs. Le montant des subventions identifiées pour chacun des opérateurs sera reconduit à l'identique, mais sera versé bien sûr selon les nouvelles modalités de financement. La variable d'ajustement – vous l'avez dit – c'est le nombre d'heures agréées. Pour garantir la stabilité et la continuité des actions, la logique est donc inversée pour l'année zéro de la réforme. On part d'un niveau de financement connu, que l'on garantit à l'identique, et l'on obtient, par déduction, le nombre d'heures agréées pour chacune des structures.

En accord avec le secteur, l'année de référence pour le calcul des subventions APE est 2014. Pour la part de subvention régionale wallonne, bien entendu, les augmentations de subventions octroyées en 2015 et 2016 sont prises en compte, notamment dans le cadre du relèvement des agréments au seuil minimal de 12 000 heures, puisque c'est une avancée récente. Les autres sources de financements sont, quant à elles, stables entre 2014 et 2016.

Le nouveau modèle de financement prévoit un taux horaire unique de subventionnement des centres. Il a été fixé dans l'arrêté adopté en deuxième lecture, le 27 octobre dernier, à 14,75 euros. Le taux est fixé sur la base d'un calcul concerté avec le secteur, qui correspond à la moyenne des financements annuels octroyés à l'ensemble des opérateurs pour une heure de formation agréée.

La décision constitue, non seulement, une simplification majeure du mécanisme de financement, mais permet aussi une plus grande prévisibilité des recettes pour les centres et assure une équité dans le financement des différents acteurs.

Une partie des subventions versées au secteur en vertu des accords du non marchand va être intégrée au subside via le taux horaire.

De quoi parlons-nous ? Nous parlons des deux mesures formation continuée et prime de fin d'année qui sont liées aux accords du non marchand privé et de la mesure aménagement de fin de carrière liée aux accords du secteur non marchand public.

À la demande du secteur, une exception est réservée aux deux mesures des accords du non marchand privé liées :

- d'une part, à la concertation sociale. Souvenez-vous, cette mesure visait à l'embauche compensatoire ou la compensation du temps de travail des délégués syndicaux. Cela concerne une vingtaine d'opérateurs. C'est bien là la difficulté ;
- et, d'autre part, aux heures inconfortables, qui elles bénéficient à encore moins, à une quinzaine d'opérateurs seulement.

Ces deux budgets continueront dès lors d'être versés sous la forme de subsides annuels spécifiques pour les 20 et 15 opérateurs concernés.

Par ailleurs, il sera bien tenu compte de ces subventions pour calculer le montant promérité par chaque opérateur à partir de 2017.

Il est prévu une indexation automatique du taux horaire de formation. Pour tenir compte de l'évolution des charges salariales liées à l'ancienneté, c'est aussi une sollicitation récurrente du secteur, l'arrêté prévoit la possibilité de majorer le taux horaire d'un maximum de 0,02 euro, chaque année, en plus de l'indexation, en fonction des crédits budgétaires disponibles. Ce chiffre de 2 centimes correspond à une évolution barémique de 1 % chaque année.

Le nouveau modèle de financement prévoit le versement, en trois tranches, d'une subvention annuelle composée d'une part emploi et d'une part formation, qui sont fusionnées et qui intègrent les montants versés précédemment sous la forme de subventions APE, de réductions de cotisations et de subventions de fonctionnement, qui étaient versées par la DGO6.

La subvention sera versée en trois tranches, comme c'est défini dans le décret, qui fixe les délais maximaux endéans lesquels ces versements devront être effectués :

- 65 % du montant de l'année précédente, avant le 31 mars ;
- 15 % supplémentaires avant le 30 juin
- et le solde, maximum 20 %, dans le courant du premier semestre de l'année suivante, sur la base des réalisations effectives, là effectivement.

Néanmoins, pour éviter les difficultés de trésorerie liées au paiement des cotisations sociales, deux dispositions ont été prises. C'est bien l'angoisse aujourd'hui des opérateurs sur le terrain, c'est comment on fait pour passer d'un système de financement à un nouveau système qui fait que, in fine, il faudra quand même verser les cotisations. Le maintien du subventionnement APE pendant une période transitoire de six mois en 2017 et le versement des subventions par le FOREm.

Si le nouveau modèle de financement sera bien en vigueur, avec les nouveaux agréments, dès le 1er janvier 2017, une étape transitoire est prévue pour les six premiers mois de l'année prochaine. Les subventions APE continueront d'être versées mensuellement, de manière à alimenter la trésorerie et les réductions de cotisation appliquées, ce qui permettra de maintenir le niveau de trésorerie des centres jusqu'au versement, à la fin du deuxième trimestre, de la majeure partie du financement qui correspondra au total à 80 % de la subvention annuelle.

Concrètement, à la date du 1er juillet, les opérateurs qui ne disposent pas d'APE autres que ceux affectés aux CISP ne bénéficieront donc plus de l'aide APE, qui sera intégrée dans leur subvention annuelle. Ces opérateurs constituent un tiers du secteur. Quant aux opérateurs que l'on dit polyagrés, qui disposent d'APE pour d'autres activités que celles liées à leur agrément de centre d'insertion socioprofessionnelle, ils continueront bien évidemment à en bénéficier pour ces autres activités.

Le délai de six mois permettra de préparer sereinement cette transition avec l'ensemble des acteurs, que ce soit la DGO6, le FOREm, ou l'Interfédé, avec la mise sur pied d'un groupe de travail, que je voudrais mettre en place dans les prochains jours.

Quant au choix du FOREm pour le versement des subventions, il permet non seulement de fusionner en un seul versement cette part emploi et cette part formation de la subvention forfaitaire, mais aussi de répondre de manière très concrète aux difficultés de trésorerie des centres, grâce à un versement des paiements beaucoup plus rapide et accéléré. Les délais précis de liquidation des subventions seront prochainement communiqués au secteur sur la base d'une analyse qui est aujourd'hui en cours au FOREm.

Pour maintenir le niveau de l'emploi dans le secteur, le subventionnement sera conditionné au volume global de l'emploi. Il faut bien, avec toutes ces bonnes nouvelles, quand même à un moment donné que l'on vérifie que c'est bien de l'emploi que l'on subventionne. Il y aura donc un contrôle de ce maintien du volume global de l'emploi. Les modalités relatives au calcul de ce volume global de l'emploi seront également précisées dans le cadre du groupe de travail. Vous voyez que nous nous concerterons également avec le secteur, avant

d'adopter définitivement l'arrêté, après retour du Conseil d'État.

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

M. Drèze (cdH). - Je voudrais remercier Mme la Ministre non seulement pour sa réponse détaillée, mais aussi pour son souci de la concertation. Effectivement, le secteur est, sur la plupart des points, rassuré. Il reste – je crois – une inquiétude sans doute à tort par rapport à la gestion du FOREm. Si le FOREm permet de verser les avances un peu plus tôt que l'échéance prévue, à savoir le 31 mars pour la première avance et le 30 juin pour la deuxième avance, le secteur comprendra l'intérêt de glisser de la DGO6 au FOREm. C'est le vœu que je peux formuler à cet égard.

**QUESTION ORALE DE
MME GONZALEZ MOYANO À MME TILLIEUX,
MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA
FORMATION, SUR « LA MAISON DE L'EMPLOI
À BINCHE »**

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

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

Mme Gonzalez Moyano (PS). - Madame la Ministre, le 12 octobre dernier, la Ville de Binche a organisé une conférence de presse afin de mettre en avant toutes les possibilités d'aides que peuvent trouver les demandeurs d'emploi de la commune. Un panel d'activités, de formations, de coachings y était explicité.

Fruit d'un partenariat entre la ville, le CPAS et le FOREm, Madame la Ministre, cette maison de l'emploi existe depuis 2009. L'objectif est bien sûr celui de permettre aux chômeurs de mettre un pied sur le marché de l'emploi ou de s'y remettre. À l'occasion des sept ans d'existence de cette structure, un bilan a été réalisé. Force est de constater que les efforts doivent être impérativement maintenus.

Fin août de cette année, la Commune de Binche comptait encore 2 419 demandeurs d'emploi inoccupés sur un total de population de 36 000 habitants, soit un taux de demandeurs d'emploi de 17,1 %. Un chiffre qui est évidemment mitigé puisqu'il est supérieur à la moyenne wallonne aujourd'hui qui est de 15,4 %, mais qui, en même temps, depuis de nombreux mois, tend à être en baisse. Il est en baisse exactement de 8,8 %. Cependant, quatre demandeurs d'emploi sur dix restent des demandeurs d'emploi de longue durée, en l'occurrence depuis plus de deux ans.

Aussi, Madame la Ministre, au vu de ces chiffres, comment faire pour que la ville et ses environs puissent parvenir à diminuer son taux de chômage ? La Maison de l'emploi ne pourrait-elle davantage encourager les demandeurs d'emploi à visiter ses lieux ? Une solution me paraît très intéressante, celle de l'accentuation de l'accompagnement des professionnels de la mise à l'emploi.

Quel est votre sentiment sur cette question ?

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, la Commune de Binche compte, en effet, un nombre important de demandeurs d'emploi, soit 2 419 demandeurs d'emploi inoccupés, ce qui représente un taux de chômage de 17,1 %, supérieur à la moyenne wallonne, pour rappel, de 15,4 %.

Pour faire face à cette situation et répondre aux besoins des demandeurs d'emploi binchois, la commune et le FOREm s'appuient, depuis 2009, sur une maison de l'emploi qui présente la particularité de mettre à la disposition des demandeurs d'emploi, trois conseillers de première ligne occupés à temps plein et 7,5 conseillers référents également occupés à temps plein qui accompagnent les demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi, dans le cadre du décret wallon relatif à l'accompagnement individualisé.

La Maison de l'emploi de Binche est l'une des plus fréquentées de Wallonie : les conseillers de première ligne ont reçu 12 300 demandeurs d'emploi en 2015.

En 2016, la fréquentation reste élevée avec une moyenne de 1 041 visites par mois, ce qui en fait la cinquième maison de l'emploi la plus fréquentée de Wallonie et la première en Hainaut.

Les conseillers sont surtout sollicités pour des renseignements administratifs ou des informations concernant des offres d'emploi, le choix d'une formation. Ils le sont aussi pour obtenir une aide dans l'utilisation des outils informatiques mis à disposition du public de la maison de l'emploi notamment dans l'espace technologique, la bibliothèque ou encore l'espace affichage des offres d'emploi.

Ces premiers conseils peuvent aboutir à une mise en relation avec de nombreux partenaires de la maison de l'emploi : la mission régionale du Centre, les ASBL CAP Info, 6 Beaufort, CoF, SOS Dépannage, Progress, l'ALE, le CEFO, et cetera. Des permanences sont enfin organisées ponctuellement par des recruteurs publics comme la Défense.

Les conseillers référents, quant à eux, ont réalisé 1 635 accompagnements individualisés en 2015. Cette même année, la maison de l'emploi a enregistré

666 demandeurs d'emploi qui ont pu décrocher un emploi.

Pour accroître encore la fréquentation de la maison de l'emploi, le comité d'accompagnement local a pris diverses mesures qui ont été ou seront mises en œuvre en 2016.

Les conseillers de première ligne et les conseillers référents sont, depuis mars dernier, réunis sur un même site, ce qui constitue un « plus » pour les usagers et permet aux conseillers de mieux coordonner leur offre de service. Afin d'améliorer l'infrastructure de la maison de l'emploi, la commune a mis à disposition une salle d'activités au sein du Centre administratif. C'est là que se tiennent les séances d'informations et diverses activités collectives proposées aux demandeurs d'emploi.

Depuis le premier novembre de cette année, la maison de l'emploi est ouverte deux après-midi supplémentaires par semaine dans le but d'accroître sa fréquentation et de répartir les bénéficiaires de ses services sur des plages d'ouverture plus larges afin de disposer de plus de temps pour répondre aux besoins des usagers. La maison de l'emploi est aujourd'hui ouverte tous les matins et trois après-midi par semaine.

De manière générale, le partenariat entre la commune et le FOREm s'avère particulièrement dynamique : le comité d'accompagnement local s'efforce constamment d'identifier de nouvelles initiatives susceptibles de permettre aux demandeurs d'emploi binchois d'être soutenus dans leur recherche d'emploi.

Le Salon de l'Emploi du 12 octobre dernier en est une illustration.

Enfin, je soulignerai les nouvelles initiatives mises en place cette année et, notamment, les activités collectives qui permettent aux jeunes sortis récemment des études de se positionner plus rapidement sur le marché de l'emploi. Un atelier de recherche d'emploi, spécifiquement consacré aux bénéficiaires du CPAS, est en outre animé par une conseillère de la maison de l'emploi et une assistante sociale du CPAS de Binche.

Cette dynamique constructive devrait porter ses fruits et contribuera à terme à faire baisser le taux de chômage à Binche.

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

Mme Gonzalez Moyano (PS). - Je remercie Mme la Ministre pour l'ensemble de ses réponses et je suis ravi d'apprendre que la Maison de l'emploi de Binche est une des plus dynamiques de la Région wallonne. Je pense qu'il serait bien notamment de transmettre l'ensemble de toutes les initiatives et activités qui sont réalisées aux autres maisons de l'emploi. Elle servirait peut-être d'exemple.

J'aimerais quand même rappeler que malgré tout ce qui s'y fait, certains demandeurs d'emploi qui sont éloignés du marché de l'emploi et qui sont quand même un public précarisé, ont toujours du mal à commencer leur recherche d'emploi et à effectuer leurs démarches. Il faut leur faire savoir que cette maison de l'emploi est vraiment là pour les aider.

QUESTION ORALE DE MME GONZALEZ MOYANO À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LE BILAN DE LA 24E ÉDITION DU SALON DE L'EMPLOI ET DE LA CRÉATION D'ACTIVITÉS DE CHARLEROI »

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Gonzalez Moyano à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « le bilan de la 24e édition du Salon de l'emploi et de la création d'activités de Charleroi ».

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

Mme Gonzalez Moyano (PS). - Madame la Ministre, ma question est récurrente, annuellement je reviens vers vous pour avoir le bilan de ce salon.

Le 20 octobre dernier s'est tenue la 24e édition du Salon de l'emploi et de la création d'activités à Charleroi, un salon où j'ai d'ailleurs eu l'occasion de me rendre à plusieurs reprises.

Concernant cette nouvelle édition, je souhaiterais savoir si des nouveautés ont été prévues. A-t-on essayé de mettre davantage en exergue les métiers dits en pénurie, comme ceux en lien avec les secteurs de l'électricité, de la mécanique ou de la boucherie ? Ont-ils été présentés aux demandeurs d'emploi venu chercher de l'aide ? Qu'en a-t-il été exactement ?

Par ailleurs, en comparaison avec l'année dernière, savez-vous si le salon a accueilli davantage de visiteurs ? Le succès a-t-il été au rendez-vous ? Connaissez-vous le chiffre des demandeurs d'emploi, qui à la suite de ce salon, ont pu décrocher un emploi ? Enfin, pensez-vous que des « mises à jour » et/ou des modifications de ce salon sont à envisager ? Qu'en est-il exactement ?

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, la 24e édition du Salon de l'emploi et de la création d'activités de Charleroi est le fruit d'une initiative privée de l'ASBL Objectif Emploi, coorganisée et structurée autour d'une plateforme partenariale réunissant entre autres, le CPAS de Charleroi, le FOREm, le Carrefour Emploi

Formation Orientation de Charleroi, le Service public de Wallonie, la couveuse d'entreprises SAACE, Igretec et Partena. En termes de participation, on peut véritablement parler de succès, puisque :

- environ 6 000 visiteurs physiques ont fréquenté le salon ;
- 1 227 personnes ont participé aux 35 ateliers et conférences de la journée dont 265 personnes ont suivi la conférence concernant les opportunités d'emploi relatives aux 88 enseignes du futur complexe commercial Rive Gauche, qui ouvrira ses portes le 9 mars 2017 ;
- 71 stands d'employeurs de la région de Charleroi en recherche de personnel, de cabinets de recrutement, de sociétés d'intérim, de réseaux d'accompagnement à la création d'entreprises, d'opérateurs de l'insertion et de la formation, d'institutions sociales et associations, de coaches carrière, et cetera, étaient présents au salon.

La journée a été ponctuée par de nombreuses séances d'information, des animations et ateliers relatifs à l'insertion sur le marché du travail et à la démarche d'autocréation d'emplois, des ateliers interactifs, des séances d'information et de *job coaching*, des entretiens individuels, des *job datings* avec les employeurs... Le challenge « Cap ou pas cap de monter ma boîte ! » organisé par la couveuse d'entreprises SAACE est à épingleur en termes de démarche originale et a remporté un franc succès.

Cette année, le salon a mis un focus sur l'emploi et l'entrepreneuriat des plus de 45 ans. Au programme : ateliers de conseils spécifiques et miniconférences à destination des travailleurs, chercheurs d'emploi et candidats entrepreneurs « seniors ».

En partenariat avec le centre de compétence TechnofuturTic, le salon proposait également un espace entièrement consacré à la valorisation des nouveaux métiers du Numérique, de l'IT, du data et de l'Internet ainsi que des ateliers consacrés à l'e-réputation, au *personal branding* et à l'utilisation des réseaux sociaux pour trouver un emploi. Des concepts aujourd'hui incontournables pour toute recherche d'emploi efficace.

Le CPAS de Charleroi, avec son pôle d'économie sociale, a organisé des ateliers de *Job dating* et visibilisé les offres d'emploi à pourvoir au sein du CPAS comme au sein de ses entreprises d'insertion.

Enfin, des actions de promotion de la mobilité internationale des travailleurs ont été menées. Une trentaine d'entreprises québécoises notamment avaient chargé le Bureau d'immigration du Québec à Paris, présent sur le salon, de recueillir un maximum de candidatures pour les emplois vacants qu'elles proposent. Vous voyez qu'ils ne nous en veulent pas trop pour le CETA.

Au total, près d'un millier d'offres d'emploi pour des postes à pourvoir ont été diffusées durant le salon.

En termes de résultats, même s'il est difficile pour les organisateurs de disposer d'un retour précis de la satisfaction des offres d'emploi des employeurs ou du nombre d'insertions dans l'emploi directement liées à la participation à ce salon, l'enquête menée auprès de l'ensemble des exposants a permis d'établir une grande satisfaction, tant des entreprises que des organismes présents.

Par exemple, l'entreprise nivelloise Sabert Corporation Europe, investie dans le recyclage et les emballages, a d'ores et déjà engagé une petite dizaine de personnes et les équipes du CPAS de Charleroi ont rencontré plus de 300 profils adéquats. Enfin, une cinquantaine de personnes devraient rapidement entrer en formation qualifiante à TechnofuturTIC.

S'agissant d'une initiative privée, je ne peux me prononcer sur l'évolution de la forme de l'organisation. En revanche, je voudrais vraiment me réjouir des synergies créées et du succès grandissant de l'organisation unique dans la région de Charleroi dans le domaine de l'orientation professionnelle, de l'emploi, de la formation et du soutien à la création d'entreprises.

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

Mme Gonzalez Moyano (PS). - Je remercie Mme la Ministre pour l'ensemble de ses réponses.

Je me réjouis que ce salon ait rencontré un énorme succès. Le fait qu'il y ait une organisation d'une conférence relative à l'ouverture du complexe commercial Rive Gauche est aussi une excellente nouvelle qui est quand même une aubaine pour le futur de Charleroi, où l'on sait que le taux de chômage est toujours assez important et où l'on sait plus que jamais que ce genre d'organisation est importante vu la fermeture annoncée du site de Caterpillar en plus. Je trouve aussi que l'initiative de viser les plus de 45 ans rejoint justement aussi cette perspective future et est très intéressante.

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

QUESTION ORALE DE MME ZRIHEN À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LES YOUNG TALENT IN ACTION AMBASSADORS »

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Zrihen à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les *Young Talent in Action Ambassadors* ».

La parole est à Mme Zrihen pour poser sa question.

Mme Zrihen (PS). - Madame la Ministre, dans le cadre du programme *Young Talent in Action Ambassadors*, la FEB rassemble des jeunes de 17 à 27 ans pour les sensibiliser autour d'une réflexion sur les mécanismes et la réalité du marché du travail.

Près de 200 jeunes issus des quatre coins de la Belgique participent au projet avec la mission de déterminer les attentes d'un employeur face à un jeune demandeur d'emploi.

Les premières informations perçues par la FEB font état de :

- plus de 30 % des ambassadeurs qui estiment que la formation doit être importante avec des perspectives d'évoluer au sein de l'entreprise dans le cadre d'un premier emploi ;
- 45 % considèrent que l'expérience demandée pour un premier emploi est trop conséquente ;
- 60 % acceptent de travailler dans un secteur qui ne présente aucun lien avec leurs études, tout en mettant en évidence qu'ils n'ont aucune idée préconçue de leur avenir professionnel ;
- 80 % envisagent de développer leur propre entreprise.

Madame la Ministre, de quelle manière interprétez-vous ces données ? Les différents dispositifs publics régissant l'emploi et la formation sont-ils sensibles à ce genre d'initiative ?

Bien que sur base volontaire, quels critères ont permis de cibler ces 200 jeunes parmi les différentes demandes ? Quels liens peuvent être tissés entre ce projet et la sensibilisation des jeunes de tous horizons au marché du travail ?

Je vous remercie d'avance de vos réponses.

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, parmi les tendances mises en avant par cette consultation de jeunes, en 2016, il apparaît que ces jeunes appréhendent de manière juste et appropriée les enjeux et les évolutions de notre marché du travail.

Sont notamment pointées :

- l'importance qu'accordent les employeurs à l'expérience professionnelle ;
- l'opportunité d'intégrer les nouvelles formes de travail et de concilier vie privée et vie professionnelle ;
- la nécessité de veiller à la formation et à l'apprentissage tout au long de la carrière.

En particulier, je note que cette consultation fait ressortir que pour les jeunes eux-mêmes, le choix des études doit se faire en tenant compte notamment des perspectives d'emplois à la clé et qu'une bonne information concernant le marché du travail influencerait positivement leur choix d'études.

La question de l'orientation des jeunes vers des niches identifiées ou anticipées en matière d'emploi m'apparaît fondamentale. C'est la raison qui a amené le Gouvernement wallon à se fixer comme priorité, dans le cadre du plan Marshall 4.0, la sensibilisation des jeunes aux métiers d'avenir et aux métiers émergents, ainsi qu'aux formations et filières porteuses d'emplois qui y conduisent, notamment à travers le développement des trois Cités des métiers wallonnes – plus la Bruxelloise entre-temps, bien entendu.

Cet enjeu majeur m'a également conduit à soutenir le projet « Les métiers vont à l'école », coordonné par le FOREm avec les Carrefours Emploi Formation Orientation qui s'inscrivent dans le cadre de la mise en œuvre de la Garantie jeunesse. Pour mémoire, le projet vise à mener des actions d'information et de sensibilisation aux métiers techniques, technologiques et scientifiques, mais aussi aux métiers d'avenir et s'adresse à tout établissement d'enseignement secondaire – qu'il soit général, technique ou professionnel – du Hainaut qui souhaite participer à la dynamique.

Nous savons tous qu'un choix par défaut, une mauvaise orientation peut conduire à des échecs scolaires, à des désillusions, des découragements, mais aussi combien, plus tard, elle peut nuire gravement à la qualité de vie au travail et in fine à l'épanouissement professionnel et personnel.

Il est donc essentiel d'intervenir en amont de ces orientations professionnelles et scolaires pour que le jeune choisisse sa voie en toute connaissance de cause et qu'il dépasse les préjugés, en particulier ceux qui touchent les métiers techniques, technologiques et scientifiques qui souffrent toujours d'un déficit d'image.

Il faut que chaque jeune prenne conscience de la diversité des filières possibles, de ce qu'elles mobilisent comme compétences, savoir-faire ou aptitudes sociales, mais aussi qu'il soit aussi informé des filières les plus porteuses en termes d'opportunités sur le marché du travail.

Le Pacte pour l'emploi et la formation, conclu sur la base d'une concertation avec les partenaires sociaux, le 30 juin dernier, vise aussi à augmenter le taux d'emploi, à favoriser la croissance des entreprises, à rapprocher la demande et l'offre d'emploi et de formation, notamment en développant une offre de formations et de stages encore plus adéquate par rapport aux besoins du marché du travail et, in fine, à soutenir les jeunes demandeurs d'emploi, mais aussi les travailleurs tout au long de leur carrière.

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

Mme Zrihen (PS). - Merci de vos réponses, Madame la Ministre. L'intérêt est évidemment que toutes ces actions soient recensées, évaluées et qu'elles puissent permettre, dans un tableau général, d'imaginer et voir comment l'évolution de l'emploi chez les jeunes évolue dans une perspective de résoudre cette situation qui reste quand même extrêmement préoccupante pour nos jeunes.

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

**QUESTION ORALE DE MME POTIGNY À
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET
DE LA FORMATION, SUR « L'APPRENTISSAGE
DU NÉERLANDAIS CHEZ LES DEMANDEURS
D'EMPLOI »**

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Potigny à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'apprentissage du néerlandais chez les demandeurs d'emploi ».

La parole est à Mme Potigny pour poser sa question.

Mme Potigny (MR). - Madame la Ministre, bien que les Wallons boudent de plus en plus l'apprentissage du néerlandais, bon nombre d'employeurs attendent toutefois de leurs futurs employés qu'ils soient bilingues français-néerlandais. Un constat que nous avons déjà établi et pour lequel des outils ont été mis en place pour contrer ce désintérêt et stimuler la formation en langues. La question à se poser : est-ce suffisant ?

De l'autre côté de la frontière linguistique justement, le VDAB – conscient des faiblesses linguistiques de certains demandeurs d'emploi – a lancé l'initiative « Apprendre le néerlandais et un métier » pour les candidats francophones et étrangers. Il intègre ainsi dans le parcours de formation les cours de langues en fonction du niveau de connaissances de la personne. Autrement dit, des offres sur mesure qui répondent ainsi aux besoins de chacun.

Plusieurs propositions d'apprentissage ont donc vu le jour :

- immersions intensives en partenariat avec des centres d'enseignement pour adultes ;
- programmes de transition où, en fonction du secteur de travail, l'on étudie un vocabulaire ciblé ;
- formation intégrée au cours de laquelle on apprend, de concert, le métier et la langue ;
- coaching linguistique sur le lieu de stage.

Cette multiplication de l'offre permet ainsi au VDAB d'adapter ses formations en fonction du profil et

des connaissances des demandeurs d'emploi pour au final arriver à une meilleure intégration sur le marché de l'emploi.

J'ai bien conscience qu'au vu de son implantation dans la Région bruxelloise, les missions du VDAB diffèrent de celles du FOREm.

Néanmoins, le FOREm ne pourrait-il pas s'inspirer de ce qui est fait en Flandre pour élargir ses offres d'apprentissage linguistique autres que les modules intensifs ou les cours en ligne, ce qui pour moi est un peu léger comparativement aux programmes proposés par son homologue flamand ? Autrement dit, ne pourrait-on envisager de mettre en place le même type de module ? Quels seraient éventuellement les freins ?

Merci d'avance pour votre réponse.

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, pour remédier à la désaffection du public et des jeunes en particulier pour le néerlandais, le FOREm a développé une offre de formation importante dans ses différents centres de formation et centres de compétence, sur l'ensemble des directions territoriales du FOREm.

Tout d'abord, des modules de langue générale, communément appelés modules intensifs, de niveau débutant à avancé, sont proposés, mais aussi toute une série de modules de langues spécialisée, touchant les besoins professionnels liés aux métiers du bureau et des affaires, et des modules de langue opérationnelle, pour les métiers plus techniques.

Ces derniers modules sont intégrés à la formation métier, et centrés sur la pratique de la langue en situation professionnelle. Le vocabulaire utilisé est un vocabulaire utile dans le secteur et le métier. L'accent est mis sur l'efficacité au niveau du poste de travail.

En ce qui concerne plus spécifiquement les modules de néerlandais pour le bureau, deux modules, en particulier, sont à épinglez : le module intitulé « Exécution des tâches administratives en *front desk* » et le module « Entreprise virtuelle ».

Le premier de ces modules a pour but de donner à l'apprenant les compétences pour accueillir en face à face et au téléphone, traiter des courriels, du courrier traditionnel et des documents commerciaux en langue cible. Il met également l'accent sur les mises en situation pratiques.

Le module « Entreprise virtuelle », quant à lui, est proposé en anglais ou en néerlandais et offre à de jeunes demandeurs d'emploi une véritable mise en situation en entreprise, en leur permettant de simuler, dans l'une de

ces langues, le lancement sur le marché d'un nouveau produit.

Il s'inscrit dans l'apprentissage collaboratif et permet à chaque apprenant de réaliser des tâches propres à son domaine en occupant un poste virtuel qui correspond à son profil. Ce module très innovant améliore les connaissances linguistiques professionnelles des jeunes apprenants, tout en les sensibilisant à la culture d'entreprise, avec ses aspects multiculturels pour l'anglais, ou les particularismes flamands pour le néerlandais. Il leur permet enfin de travailler à un projet commun et les prépare à un éventuel stage d'immersion linguistique en entreprise. La formation se clôture par la visite d'une entreprise, donnant l'occasion aux apprenants de confronter les compétences qu'ils ont acquises à la réalité du terrain.

Par ailleurs, un module de recherche d'emploi, proposé en néerlandais, notamment, permet au demandeur d'emploi de travailler son CV, sa lettre de motivation et autres supports de candidature, sur les réseaux sociaux, par des vidéos, et de se préparer à un entretien en néerlandais.

En ce qui concerne la remise à niveau des compétences linguistiques orales par la pratique, des tables de conversation sont organisées, notamment pour le néerlandais, à destination des personnes inscrites comme demandeuses d'emploi et possédant au minimum un niveau élémentaire.

Dans le cadre de l'apprentissage des langues en ligne proposé par la plateforme Wallangues, tant l'IFAPME que le FOREm travaillent avec le concepteur de la plateforme Altissia afin que soient prochainement proposés aux apprenants des contenus et activités « métier » dans les quatre langues d'apprentissage, dont le néerlandais.

Les réunions de travail ont permis d'établir une liste de métiers qui seront illustrés par des vidéos interactives, diffusées via la plateforme, parmi lesquels agent en gardiennage, agent d'accueil en entreprise, chauffeur transport routier, agent de nettoyage, opérateur de *call-center*, agent d'accueil dans les maisons du tourisme, métiers du restaurant, employé administratif, et cetera.

Enfin, le plan Marshall 4.0 se donne comme principal axe d'actions, en matière de langues, de poursuivre et de rendre encore plus efficaces les dispositifs existants en matière d'apprentissage des langues. En particulier, il met l'accent sur l'optimisation des formules de bourses et d'immersion linguistique, notamment en entreprise, en Belgique ou à l'étranger. Le nouveau dispositif « langues » que j'ai présenté au Gouvernement le 8 septembre dernier, en dernière lecture, s'appuie sur un budget annuel de 7 millions d'euros et se déploie autour de six mécanismes de bourse d'immersion, liés à quatre publics cibles.

Parmi les différents programmes, pour le public des demandeurs d'emploi, le FOREm propose des stages linguistiques en entreprise en Flandre. Ces stages, d'une durée de 12 semaines, permettent une mise en pratique des connaissances métier de l'apprenant, dans un cadre de travail néerlandophone. Les employeurs qui accueillent nos candidats francophones sont le plus souvent positivement étonnés de la qualité du travail fourni et de l'enthousiasme de ceux-ci. Ce qui peut permettre de briser aussi certains concepts.

Cette année, les immersions de jeunes stagiaires en entreprise en Flandre ont principalement porté sur les domaines suivants : le juridique, le multimédia, la publicité, les ressources humaines, l'automobile, le social, l'agroalimentaire, le management et bien sûr le volet administratif.

Comme vous pouvez le constater, l'offre liée à l'apprentissage du néerlandais est extrêmement diversifiée et tout est mis en œuvre pour permettre aux demandeurs d'emploi de remédier à leurs lacunes, de se perfectionner, de développer une maîtrise suffisante à l'exercice de leur futur métier ou, tout simplement, d'approcher, dans un objectif professionnel, une langue qu'ils n'ont pas pu ou pas souhaité s'approprier durant leur parcours scolaire.

Je vous remercie.

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

Mme Potigny (MR). - Merci, Madame la Ministre, pour votre réponse très complète par la description justement de ces différents modules. Donc cela me rassure par rapport à cet objectif de casser l'image négative du néerlandais qui est très circulante parmi notre population wallonne.

Je pense en effet qu'il est très important de lier l'apprentissage de la langue avec le métier. Je pense que c'est une source de motivation importante pour les jeunes et les moins jeunes aussi, d'ailleurs.

Cela permet de développer, comme vous l'avez bien dit, un vocabulaire spécifique en lien avec le métier. Je suis aussi heureuse d'apprendre que des stages linguistiques sont organisés pour mettre en situation réelle les différents apprenants et donc merci pour votre réponse complète.

**QUESTION ORALE DE M. TZANETATOS À
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET
DE LA FORMATION, SUR « LA PLATEFORME
INTERACTIVE VISANT À ARTICULER
L'OFFRE ET LA DEMANDE DE STAGES EN
ALTERNANCE »**

**QUESTION ORALE DE M. DRÈZE À
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET
DE LA FORMATION, SUR « LES LEÇONS À
TIRER D'UNE ENQUÊTE MENÉE AUPRÈS DES
EMPLOYEURS SUR LA FORMATION EN
ALTERNANCE »**

**QUESTION ORALE DE MME POTIGNY À
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET
DE LA FORMATION, SUR « L'INSUFFISANCE
D'OFFRES DE STAGE DANS LA FORMATION
EN ALTERNANCE »**

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

- de M. Tzanetatos, sur « la plateforme interactive visant à articuler l'offre et la demande de stages en alternance » ;
- de M. Drèze, sur « les leçons à tirer d'une enquête menée auprès des employeurs sur la formation en alternance » ;
- de Mme Potigny, sur « l'insuffisance d'offres de stage dans la formation en alternance ».

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

M. Tzanetatos (MR). - Madame la Ministre, vous avez fait de la formation en alternance, avec vos collègues du Gouvernement wallon, une véritable priorité.

La création de places de stage pour les apprenants de la formation professionnelle en alternance fait d'ailleurs partie des six thématiques prioritaires de votre Pacte pour l'emploi et la formation.

Pour poursuivre cet objectif, vous avez élaboré une série de mesures parmi lesquelles on retrouve l'amélioration de l'articulation entre l'offre et la demande de stages en alternance.

Vous avez annoncé qu'une plateforme interactive et unique de gestion des places pilotée par l'Office francophone de la formation en alternance serait créée dans le but de faciliter le croisement de l'offre et de la demande de stages.

Ma question est simple, elle ne cassera pas trois pattes à un canard : où en sommes-nous dans le marché public qui a été lancé ?

Pouvez-vous nous donner des informations quant à l'issue, quant à ces publications, éventuellement, je l'espère, son attribution ?

Et une question d'ordre un peu plus pécuniaire, c'est de connaître un peu les précisions budgétaires relatives à la mise en place de cette plateforme.

Merci déjà pour vos réponses.

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

M. Drèze (cdH). - Madame la Ministre, le Syndicat neutre pour indépendants a récemment fait réaliser une enquête sur la manière dont les entreprises perçoivent la formation en alternance. Vous en avez médiatisé les conclusions aux côtés des représentants du SNI et de l'IFAPME. De ce que l'on a pu lire dans la presse, les constats seraient mitigés. On enregistre un nombre croissant de jeunes s'engageant dans cette filière, c'est une bonne chose, sachant que l'on part d'assez bas, puisque, si ma mémoire est bonne, ce sont à peu près 5 % des jeunes Wallons qui s'inscrivent en alternance, pour des chiffres plus élevés dans d'autres pays.

Il faut regretter qu'un tiers des jeunes, malgré leur faible nombre, ne trouve pas de place de stage en entreprise. Parmi les autres constats, 53 % des entreprises sont ou ont déjà été impliquées dans la formation en alternance, chiffre relativement élevé. Trente-six pour cent des entreprises connaissent ce type d'offres de formation, mais n'ont, à ce jour, pas décidé de l'utiliser et 11 % n'en connaissent même pas l'existence.

Parmi les entreprises qui ont arrêté d'y recourir, 40 % motivent ce choix par une mauvaise expérience. Voilà, très résumés, quelques chiffres divulgués suite à cette étude.

Madame la Ministre, les auteurs de l'étude plaident notamment pour une amélioration de l'information. À cet égard, les coachs sectoriels tels que prévus dans le décret que nous avons voté en juillet dernier sont-ils déjà entrés en fonction ? Les secteurs ont-ils saisi cette opportunité ? Combien et lesquels, à votre connaissance ?

On pourrait comprendre les employeurs refroidis par une mauvaise expérience, notamment en raison d'un manque de maturité ou de formation de l'un ou l'autre stagiaire. Que penseriez-vous d'une préparation spécifique et d'une validation des compétences avant de se lancer dans un stage ? Que fait-on des jeunes inscrits qui ne trouvent pas de places d'accueil ?

Comment augmenter le nombre de places de stage ?

Autre question, quelles sont les aides aux entreprises qui sont conditionnées à la création de places de stage ou qui pourraient l'être ?

Où en est le projet de plateforme interactive qui viserait à centraliser les offres et demandes de stage ?

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

Mme Potigny (MR). - Madame la Ministre, un article du journal *L'Avenir*, paru ce 26 octobre, se fait l'écho de la détresse de 1 828 jeunes voulant entreprendre la formation en alternance, mais qui ne trouvent pas, à ce jour, de lieu de stage : et sans contrat d'alternance pas de certificat.

Selon le journaliste, le syndicat neutre des indépendants et vous-même auriez pris votre bâton de pèlerin pour convaincre les sociétés, entrepreneurs ou indépendants wallons de tenter l'aventure et de permettre, ainsi, à ces jeunes de poursuivre concrètement leur formation.

Afin d'affiner cette approche, une étude, réalisée par le bureau d'études MCP Quality Services, montre, comme le disait M. Drèze tout à l'heure, que 53 % des entrepreneurs adhèrent au principe de la formation en alternance ; 36 % savent de quoi il retourne ; et 11 % admettent ne pas connaître cette filière. Ceux qui ont franchi le pas se montrent satisfaits de l'expérience. Ce sont principalement les 35 à 44 ans les plus favorables à ce type de formation. Pour Christophe Wambersie, patron wallon du SNI, il faut encore associer davantage de fédérations professionnelles pour amplifier la démarche. D'où mes nombreuses questions.

Dans un premier temps, confirmez-vous l'inscription en attente de 1 828 jeunes auprès de l'IFAPME pour accéder à la formation en alternance ? Si oui, quelles sont les solutions envisagées pour qu'ils puissent finaliser leur contrat d'alternance ? Une issue rapide est-elle possible ?

Quels sont les secteurs professionnels touchés par cette pénurie de stages ?

Vous avez lancé un appel aux PME, qu'en résulte-t-il ? Quels sont les retours ?

Enfin, l'étude concluait son rapport en disant qu'il y a un véritable potentiel à exploiter auprès d'un public encore insuffisamment sensibilisé et informé. Qu'est-il envisagé pour mieux sensibiliser et mieux connaître le monde entrepreneurial de participer à cette interaction professionnelle ? Comment, comme le suggère Monsieur Wambersie, amplifier davantage la démarche ? De quelle manière vos services collaborent-ils avec le SNI et quelles sont les actions communes qui sont déjà planifiées ?

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame et Messieurs les députés, les

résultats de l'enquête SNI ont démontré, d'une part, qu'il existe un véritable potentiel d'entreprises qui se déclarent intéressées à s'investir dans l'alternance moyennant, notamment, une meilleure information et une simplification du paysage et, d'autre part, que le facteur essentiel et incontournable pour la réussite de la formation en alternance, c'est la motivation du jeune avant même son niveau de compétences.

En réponse au premier constat et pour augmenter le nombre d'entreprises partenaires de la formation en alternance, plusieurs mesures ont été prises.

Tout d'abord, l'IFAPME met actuellement en place des actions de relance des entreprises qui ont demandé des informations complémentaires sur le dispositif d'alternance dans le cadre de cette enquête SNI.

Pour renforcer le partenariat avec les secteurs professionnels, en particulier avec les fonds sectoriels, augmenter encore la qualité de l'encadrement du jeune en entreprise. Une mesure concerne l'engagement par les secteurs professionnels, de coaches sectoriels, ce qui a également été prévu dans le décret alternance, voté le 20 juillet dernier.

Ainsi, les coaches sectoriels, qui travaillent désormais en étroite collaboration avec les référents IFAPME et ceux des CEFA se voient affecter les trois missions principales :

- instruire les dossiers de demande d'agrément des entreprises ;
- conseiller et soutenir les entreprises partenaires de la formation en alternance ;
- promouvoir l'alternance et la conclusion de nouveaux contrats auprès des entreprises du secteur qu'ils couvrent.

Plusieurs secteurs professionnels, signataires de conventions sectorielles, ont d'ores et déjà manifesté un intérêt à disposer de coaches sectoriels. Certains ont déjà franchi le pas en sollicitant une aide APE ou en identifiant des coaches sectoriels au sein de leur structure.

Parmi les secteurs, on peut notamment citer la construction, l'électricité, le bois, l'industrie alimentaire, l'horeca, les soins aux personnes, la coiffure, la mobilité, les secteurs verts, et cetera. D'autres secteurs moins représentatifs dans l'alternance sont aussi prêts à investir dans un coach sectoriel pour développer l'alternance dans leurs entreprises, je pense à CEFORA et à tout le secteur du commerce.

Les coaches sectoriels ont pour mission de booster l'alternance en décrochant de nouvelles places de stages pour les jeunes inscrits dans les CEFA et l'IFAPME et qui peineraient à conclure un contrat d'alternance dans des entreprises qui, à ce jour, ne prennent pas encore ou ne prennent plus de jeunes en alternance.

Pour inciter les entreprises à ouvrir des places de stage en alternance, le décret du 20 juillet 2016 relatif aux incitants financiers à la formation en alternance prévoit également une prime de 750 euros pour tout indépendant qui conclut un premier contrat d'alternance avec un apprenant. Cette prime vise notamment à couvrir les frais liés aux démarches administratives parce qu'il faut pour un indépendant s'affilier à un secrétariat social, conclure une visite médicale, aller chercher une assurance, bref toute une série de démarches qui peuvent être couvertes au travers de cette prime.

De plus, l'entreprise de manière générale qui forme un jeune sous contrat d'alternance d'une durée supérieure à 270 jours (9 mois) bénéficiera d'une prime de 750 euros.

L'entreprise peut en bénéficier à l'issue de la première année de formation moyennant l'encadrement d'un jeune par un tuteur agréé et la réussite par l'apprenant de son année.

Toutes ces actions concertées avec les partenaires sociaux et les acteurs de l'alternance, je les ai initiées afin d'augmenter le nombre de places d'alternance de qualité, comme annoncé dans le cadre de la mesure « Booster l'alternance comme dispositif permettant l'accès au marché du travail ou le retour à l'emploi » de l'axe 1 du plan Marshall 4.0.

La mesure est inspirée du constat que la Wallonie doit mieux exploiter les potentialités de l'apprentissage en alternance. La pédagogie permet à la fois de répondre directement aux besoins de compétences des entreprises, les rendant ainsi plus compétitives tout en correspondant aux spécificités de plusieurs publics aujourd'hui en recherche de qualification. Ce sont les apprenants, les demandeurs d'emploi, mais aussi les travailleurs.

L'alternance doit être identifiée comme une filière de référence pour une insertion professionnelle de qualité. Pour cela, il est nécessaire de développer, en collaboration avec la Fédération Wallonie-Bruxelles, une dynamique transversale afin de lever tous les verrous au développement de la filière.

Les actions de la mesure concernent :

- le développement de la plateforme pour augmenter le nombre de places de stage en entreprise et en faciliter la gestion au travers de l'OFFA ;
- la formation de tuteurs dans l'objectif de favoriser encore le renforcement et l'augmentation de la qualité de la formation en alternance ;
- la reconfiguration des incitants financiers et la mise en place des coaches sectoriels qui vont aussi participer à l'objectif de qualité de l'encadrement du jeune ;

- l'amplification de la reconnaissance des savoirs et des savoir-faire professionnels acquis en dehors des filières de formation et d'enseignement classiques ;
- le développement d'expériences pilote afin de généraliser la délivrance d'une certification équivalente à celle délivrée par l'enseignement et de construire des parcours de formation en alternance avec l'enseignement supérieur.

En ce qui concerne la mise en place, au sein de l'OFFA, d'une plateforme de gestion de l'offre et de la demande de places stage, le Gouvernement wallon, en date du 22 octobre 2015, a validé le projet et les étapes de mise en œuvre, dont la première étape consiste en l'analyse préalable et nécessaire de l'écriture d'un cahier spécial des charges pour créer cette plateforme.

J'avais aussi proposé au Gouvernement wallon de confier la gestion et la coordination de l'ensemble du projet à eWBS, le service de simplification administrative de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles, qui s'appuie sur un comité de pilotage composé de représentants des acteurs de l'alternance, de la cellule du délégué spécial au plan Marshall 4.0 et de l'IWEPS pour valider les orientations définies.

La note d'intention qui décrit la vision du comité de pilotage pour la mise en œuvre de la plateforme a été réalisée et validée par le Gouvernement quadripartite. C'était le 7 juillet dernier.

Suite à cette analyse qui a fait l'objet d'un premier marché public géré par l'IWEPS, le projet a été découpé en plusieurs phases distinctes, puisque la plateforme aura également pour objectif, au-delà de la question de la gestion de l'offre et de la demande de places de stage, la gestion et la centralisation des agréments des entreprises partenaires de la formation, la gestion des incitants financiers à la formation en alternance et aussi la promotion de l'alternance.

Ainsi, la première phase du projet doit venir poser les fondations pour l'ensemble des actions qui visent tout d'abord la gestion des agréments des entreprises, mais aussi, parce que fortement liée, l'ouverture des places de stage.

Plus précisément, la première étape pour laquelle un cahier des charges sera publié avant fin de cette année sera la création d'une base de données qui reprendra les agréments des entreprises, la création d'un formulaire intelligent de demande d'agrément pour les entreprises via la mise en relation avec une banque de données de sources authentiques, qui sera interconnectée via la Banque-carrefour d'échange de données, avec les bases de données des différents opérateurs, ainsi qu'avec le portail des entreprises et le cadastre de l'emploi du non-marchand. Vous voyez que nous essayons d'être

cohérents, concrets, et d'utiliser toutes les sources à notre disposition.

C'est encore l'utilisation d'un point d'accès sécurisé pour les entreprises et, enfin, l'échange de données entre les opérateurs de formation et d'enseignement.

Concrètement, l'outil devra permettre d'avoir une meilleure lisibilité factuelle et prospective des interventions de la Wallonie, de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Cocof et de la Région de Bruxelles-Capitale au bénéfice des jeunes et des entreprises agréées pour la formation en alternance.

Le deuxième principal constat de l'enquête SNI, qui explique la désaffection de certaines entreprises pour la formation des jeunes en alternance, c'est l'absence de motivation des jeunes. Si la dynamique de promotion de l'alternance en tant que filière d'excellence a contribué à augmenter le nombre de jeunes inscrits à l'IFAPME et dans les CEFA en septembre dernier – c'est une augmentation confortée par les statistiques –, force est de constater que plus d'un jeune sur cinq peine à décrocher une place de stage.

L'enjeu pour les opérateurs de formation en alternance est d'amener un maximum de ces jeunes à la réussite de la formation, tant dans le centre de formation que dans l'entreprise, en leur donnant les conditions optimales pour réussir. Un travail sur le choix professionnel et les motivations des jeunes qui ont opté pour l'alternance est tout aussi important pour orienter ceux-ci dans la bonne voie.

Les ateliers et mesures d'encadrement et de travail sur les aptitudes sociales et la motivation, dont on parlait tout à l'heure dans une précédente question, sont donc proposés et organisés durant la période de rentrée scolaire. Elles se poursuivent aussi tout au long de l'année dans les centres de formation avec les collaborations des services de tutelle de l'IFAPME, en particulier pour les jeunes qui seraient les plus fragilisés.

Les activités mises en place spécifiquement par le réseau des centres IFAPME visent les jeunes sans alternance, mais certaines concernent aussi les jeunes sous contrat. Elles sont proposées soit en amont, soit durant leur parcours pour favoriser l'accrochage en formation et leur donner toutes les chances de terminer avec succès leur parcours et d'obtenir une certification. En fonction du profil du candidat, de son parcours antérieur, de son choix professionnel, les référents et les équipes éducatives des centres proposent un parcours individualisé articulé autour de ces différentes activités.

On peut ainsi citer comme exemples des activités :

- la découverte des métiers ;
- la découverte du fonctionnement de l'alternance ;

- les modules de cours préparatoires à l'entrée en formation ;
- les classes d'accueil ;
- le suivi des jeunes sans alternance par les référents IFAPME.

Enfin, les conseillers en orientation-psychologues rencontrent des jeunes en difficultés au travers d'entretiens individuels qui porteront sur le choix d'orientation ou de réorientation métier, mais aussi sur toute autre problématique d'ordre psychosocial, dont tous les jeunes ne sont pas nécessairement exempts.

Le travail réalisé par les conseillers en orientation-psychologues contribue à repérer le décrochage et l'abandon précoce. La dynamique porte déjà ses fruits auprès des entreprises, puisque celles-ci apprécient l'approche d'approfondissement du projet professionnel des apprenants en amont de son entrée en formation en entreprise et le suivi assuré par le conseiller en orientation-psychologue durant le parcours de formation s'il s'agit d'une réorientation.

Dès l'entame de cette législature, j'ai accordé une priorité à mettre en place les outils, mais aussi les incitants qui visent à soutenir une alternance de qualité. Surtout, nous continuons et poursuivons le travail pour convaincre un maximum d'entreprises d'entrer dans une dynamique que l'on qualifie de *win-win*, ou gagnant-gagnant en meilleur français.

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

M. Tzanetatos (MR). - Merci Madame la Ministre. On aurait pu faire un débat sur la formation en alternance, parce que je ne voyais pas trop l'intérêt de regrouper ces quatre questions qui, au final, touchaient le même sujet : la formation en alternance. J'ai eu peine, je dois l'avouer, à trouver la réponse à ma petite question dans ce flot d'informations sur l'alternance. Essaie-t-on de noyer le poisson pour ne pas répondre clairement à ma question ?

Ma question était simple : où en est-on dans la publication de ce marché public ? J'ai cru entendre que, fin d'année, il y aurait publication du cahier spécial des charges. Je crois avoir bien noté.

Sur les précisions budgétaires quant à la mise en place de cette plateforme, je n'ai pas eu d'information. Je vous reposerai la question, sauf si vous avez une réponse à me donner maintenant et si Mme la Présidente l'accepte, on peut redonner la parole à Mme la Ministre pour que l'on puisse répondre à cette question.

C'était intéressant pour faire le point sur la formation en alternance, mais je vous avoue que je reste perplexe quant à cette volonté de vouloir regrouper quatre questions qui, à mon sens – je dis quatre, mais on en a eu que trois ici, puisque Mme Gahouchi n'était pas là...

Merci quand même pour cette séance d'information pour la formation en alternance.

Mme la Présidente. - Monsieur Tzanetatos, vous savez bien que nous ne sommes pas maîtres de la Conférence des présidents et des grandes décisions qui se prennent, des classements de toutes ces questions, mais nous pourrions émettre la prochaine fois quelques doutes quant à la manière dont les choses se font.

(Réaction de M. Tzanetatos)

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

M. Drèze (cdH). - Je suis un peu surpris parce que nous sommes trois présidents membres de la Conférence des présidents, les regroupements...

M. Tzanetatos (MR). - Pas la dernière fois.

M. Drèze (cdH). - Vous avez les informations, les regroupements sont validés par la Conférence des présidents, on ne va donc pas se critiquer nous-mêmes.

M. Tzanetatos (MR). - Les présidents ne peuvent pas intervenir sur des commissions qui ne sont pas les leurs, je n'aurais rien pu dire.

M. Drèze (cdH). - Vous avez un président de groupe comme moi, mais soit, ce n'est pas le propos.

Je remercie Mme la Ministre pour la réponse à toutes ces questions. La mienne comprenait aussi une question sur la plateforme interactive, puisque c'était ma dernière question. J'ai pris bonne note, comme mon collègue M. Tzanetatos, que le cahier des charges est annoncé pour fin 2016. Je partage donc avec vous ce sentiment qu'il faut faire preuve de ténacité dans la gestion publique puisque vous avez évoqué en conclusion que vous travailliez sur la question de l'alternance depuis l'entame de la législature et que cela suppose parfois de soulever des montagnes, notamment un gouvernement quadripartite, qu'il faut des mois et parfois des années pour atteindre l'objectif concret que l'on s'est fixé.

J'espère que nous pourrions inaugurer cette plateforme interactive encore dans le courant de cette législature et, si possible, peut-être même l'année prochaine.

Pour le reste, je ne peux que vous encourager à tenir bon dans la suite de vos projets sur cette matière.

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

Mme Potigny (MR). - Je vais embrayer sur ce que vient de dire mon collègue M. Tzanetatos, parce que je reprends deux questions précises que j'ai posées. Par rapport aux 1 828 jeunes, je demandais si cette donnée était confirmée, s'il y a bien une inscription en attente de 1 828 jeunes. Je pense avoir été très attentive à votre

réponse, je n'ai pas entendu la réponse. Je demandais aussi quels étaient les secteurs professionnels touchés par cette pénurie de stages, je ne l'ai pas entendue non plus.

Je considère, comme mon collègue, que nous avons été très bien informés sur la formation en alternance, notamment avec la mise en évidence des coachs sectoriels et des activités d'accrochage pour motiver les jeunes, mais que la réponse à mes questions précises n'était pas dans votre réponse.

QUESTION ORALE DE MME MOINET À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LES INITIATIVES SIMILAIRES AU VOLONTARIAT INTERNATIONAL EN ENTREPRISE DÉVELOPPÉES EN WALLONIE »

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Moinnet à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les initiatives similaires au Volontariat international en entreprise développées en Wallonie ».

La parole est à Mme Moinnet pour poser sa question.

Mme Moinnet (cdH). - Madame la Ministre, en France, le volontariat international en entreprise, mieux connu sous l'acronyme VIE, permet d'exercer une mission dans une entreprise française de rang international agréé par l'État. Ces missions, essentiellement à l'étranger, durent entre 6 et 24 mois. Pour cela, le volontaire international perçoit une indemnité mensuelle, à laquelle s'ajoute un complément suivant le pays dans lequel il effectue son volontariat.

Le programme VIE concerne notamment des jeunes demandeurs d'emploi. Actuellement, 9 194 volontaires sont en activité dans 1 882 entreprises. L'âge moyen des volontaires est de 26 ans et la durée moyenne d'un stage est de 18,5 mois. Par ailleurs, le nombre de VIE a augmenté de 12 % ces deux dernières années.

En Wallonie, le FOREm propose actuellement via Explort des formations d'un à deux mois et des stages de deux semaines à trois mois en commerce international. Le FOREm propose également des immersions linguistiques dans quelques destinations comme Malte, l'Irlande et les pays BRIC que sont le Brésil, la Russie, l'Inde ou la Chine.

Combien des jeunes chercheurs d'emploi effectuent actuellement un stage ou une formation à l'étranger ? Quels sont l'âge et le niveau d'éducation moyen des jeunes qui en bénéficient ? Quelles sont les destinations principales ? Quel est l'objectif du Gouvernement en la matière ?

Le programme français de volontariat international en entreprise permet à un public, principalement composé de jeunes diplômés du supérieur, d'acquérir une expérience utile en lien avec leurs aspirations professionnelles. Un programme similaire à VIE est-il à l'étude en Wallonie ?

Outre ce que j'ai cité, que propose le FOREm aux jeunes diplômés du supérieur pour acquérir une expérience utile pour booster leurs opportunités professionnelles ? Des partenariats avec les entreprises belges, sur le territoire ou à l'étranger, sont-ils noués pour offrir des stages de moyenne et de longue durée à ce profil de chercheurs d'emploi ?

Je vous remercie d'avance pour vos réponses.

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, avec le concours de mon collègue M. Marcourt, ministre de l'Économie et du Commerce extérieur, j'ai souhaité soutenir davantage encore l'apprentissage des langues étrangères pour les jeunes Wallons, notamment dans un contexte d'immersion et dès lors, dans le cadre du plan Marshall 4.0, pérenniser les programmes de formation et de stages à l'étranger, et en particulier, le programme Explort qui s'adresse aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

Dans ce programme innovant où les jeunes effectuent un stage en entreprise d'un à deux mois, en Belgique ou à l'étranger, avec pour mission de nouer ou développer des relations commerciales pour le compte d'une entreprise wallonne, le FOREm intervient principalement dans la préformation des candidats, via son centre de compétence Management et Commerce.

Plusieurs sessions de formation et séminaires intensifs sont organisés pour les jeunes demandeurs d'emploi et étudiants pour leur permettre de se former aux thématiques liées au commerce international, d'amorcer en quelque sorte ce déclat international et se préparer à une immersion professionnelle à l'étranger. Ils favorisent également la mise en pratique, en contexte professionnel, d'une série d'acquis techniques et le développement des compétences linguistiques.

Le nouveau dispositif « Langues », développé dans le cadre du plan Marshall 4.0 et approuvé par le Gouvernement, le 8 septembre dernier, s'appuie sur un budget annuel de 7 millions d'euros. Il s'articule autour de six mécanismes de bourses d'immersion, liés à quatre publics cibles : les élèves diplômés de l'enseignement secondaire supérieur, notamment Explort, les demandeurs d'emploi, les demandeurs d'emploi diplômés de l'enseignement supérieur et enfin, les apprenants en alternance.

À partir de l'année prochaine, en 2017, le plan Langues représentera chaque année :

- près de 350 bourses Explort pour les jeunes étudiants et diplômés à la recherche d'un stage ou d'un emploi lié à l'international ;
- 170 bourses BRIC pour les diplômés de l'enseignement du supérieur désireux de participer à un stage en entreprise dans l'un des pays émergents que constituent le Brésil, la Russie, l'Inde ou la Chine ;
- 160 bourses pour les personnes demandeuses d'emploi candidates à un stage professionnel à Malte, en Irlande, aux Pays-Bas, en Allemagne ou en Autriche ;
- près de 85 bourses pour les personnes demandeuses d'emploi, spécifiquement dédiées à une immersion professionnelle dans une entreprise située en Communauté germanophone ou en Flandre.

Si, à ce stade, le nouveau dispositif « Langues » n'intègre pas d'immersion en lien avec le volontariat international, ma volonté est bien de continuer à mettre en œuvre et à renforcer les mesures d'immersion linguistique en entreprise, adaptées aux différents besoins et permettant aux citoyens wallons, en particulier les plus jeunes, d'acquérir les compétences clés pour accéder durablement au marché de l'emploi et progresser ainsi dans leur parcours professionnel.

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

Mme Moinnet (cdH). - Madame la Ministre, au-delà du plan Langues, le modèle développé par l'État français pourrait servir de base à une réflexion beaucoup plus large sur ce que pourrait faire la Région wallonne dans ce domaine. Je trouve personnellement que cette possibilité de faire une mission dans une entreprise internationale, et non pas uniquement en Belgique, permet aux jeunes diplômés du supérieur d'acquérir une expérience non négligeable en lien avec leur formation. Ce système offre un double avantage parce qu'il permet dans un premier temps de valoriser nos entreprises à l'étranger, mais également offre une expérience fondamentale pour nos jeunes demandeurs d'emploi. Je ne peux dès lors que vous encourager à poursuivre dans cette voie.

**QUESTION ORALE DE MME GONZALEZ
MOYANO À MME TILLIEUX, MINISTRE DE
L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LE
NOUVEAU CENTRE DE L'INSTITUT WALLON
DE FORMATION EN ALTERNANCE ET DES
INDÉPENDANTS ET PETITES ET MOYENNES
ENTREPRISES (IFAPME) À TOURNAI »**

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

sur « le nouveau centre de l'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises (IFAPME) à Tournai ».

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

Mme Gonzalez Moyano (PS). - Madame la Ministre, début septembre, la première pierre du nouveau centre de formation IFAPME a été posée à Tournai. Un colossal budget a été consacré à ce projet, situé le long de la rue Paul Pastur. Un budget de 12 millions d'euros est ainsi engagé dans ce projet pour la construction et 1,5 million d'euros pour l'équipement. Une enveloppe budgétaire à la charge de la Région wallonne.

Les bâtiments actuels, situés le long de la rue Guillaume Charlier, sont en effet devenus trop étroits pour les 1 300 personnes qui y suivent des formations chaque semaine.

Le bâtiment devrait avoir une surface de 7 400 mètres carrés et permettra donc d'accueillir ces 1 300 jeunes inscrits. Ce qui est sans conteste, Madame la Ministre, une excellente nouvelle, d'autant que ce nouveau bâtiment sera érigé à quelques mètres de la gare de Tournai, ce qui facilitera le trajet pour les jeunes en formation ; le centre actuel se trouvant un kilomètre et demi plus loin.

Tout comme vous, je suis ravie de la mise sur pied de ce projet dont l'ouverture est prévue en mars 2018. Je souhaiterais savoir quelles nouveautés y seront apportées. Y existera-t-il de nouveaux ateliers de formation ? Ce nouveau centre de formation pourra-t-il accueillir plus de 1 300 jeunes apprenants ?

Je vous remercie d'ores et déjà pour vos réponses.

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, comme vous le savez, l'alternance est une priorité pour notre Gouvernement et la dynamique enclenchée vise à mobiliser toutes les ressources et expertises pour développer la formation en alternance et en faire une véritable filière d'excellence.

Ainsi, la construction du nouveau centre de formation du réseau IFAPME à Tournai constitue un bel avancement dans la poursuite de cet objectif, puisque le centre IFAPME de Tournai organise actuellement des formations dans de nombreux domaines, mais une partie de celles-ci sont dispensées dans des locaux loués à l'extérieur du site ou dans des locaux vétustes qui répondent difficilement aux normes en vigueur, notamment pour le secteur HORECA.

Nous pouvons dès lors nous réjouir des plus-values que le nouveau centre apportera et notamment le

regroupement de l'ensemble des formations sur un même site, mais également la mise en conformité des locaux aux normes et règles en vigueur dans les différents métiers afin de préparer les apprenants aux exigences de l'entreprise du 21^e siècle et enfin, la construction d'un bâtiment performant sur le plan énergétique.

En termes de nouvelles formations, le centre de Tournai offrira notamment des modules spécifiquement développés dans les secteurs et métiers de l'optique, de la microbrasserie, de l'expertise immobilière, de l'e-commerce, des techniciens en maintenance automobile et de la frigoristerie. Ce qui constitue un réel atout pour les apprenants, sachant qu'en Wallonie picarde, les entreprises de l'agroalimentaire et de l'HORECA sont légion.

Pour organiser ces formations dans un environnement professionnel optimal, trois nouveaux ateliers spécifiques ont été prévus : frigoristerie, optique et microbrasserie.

Quant au nombre d'apprenants escompté, le nouveau centre IFAPME de Tournai accueillera, dès sa mise en service, les 1 300 jeunes apprenants inscrits aujourd'hui dans les filières d'apprentissage et de chef d'entreprise, mais devrait drainer de plus en plus de jeunes qui, grâce à la réforme de l'alternance, soutenue par le plan Marshall 4.0 et le Pacte pour l'emploi et la formation, feront – j'en suis persuadée – ce choix positif de l'alternance pour décrocher une certification et un emploi de qualité.

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

Mme Gonzalez Moyano (PS). - Je remercie Mme la Ministre pour ces éléments de réponse. On voit effectivement que l'IFAPME a le vent en poupe et savoir que ce nouveau centre de formation va voir le jour prochainement à Tournai pour accueillir davantage de jeunes ne peut que nous réjouir.

Je ne manquerai pas évidemment de revenir vers vous en commission dès que ce nouveau centre sera fonctionnel pour voir si les nouvelles formations qui vont être dispensées rencontrent le succès espéré. En espérant également que la nouvelle dynamique que vous avez évoquée dans votre précédente réponse permettra à ces nombreux jeunes de trouver des stages en entreprise.

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

**QUESTION ORALE DE MME ZRIHEN À
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET
DE LA FORMATION, SUR « L'INSTALLATION
DE LA PREMIÈRE HUAWEI AUTHORIZED
INFORMATION AND NETWORK ACADEMY EN
WALLONIE »**

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Zrihen à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'installation de la première Huawei Authorized Information and Network Academy en Wallonie ».

La parole est à Mme Zrihen pour poser sa question.

Mme Zrihen (PS). - Madame la Ministre, le Centre de compétence cinacien Technobel a eu le plaisir d'inaugurer, ce mercredi 26 octobre 2016, la première Académie Huawei Authorized Information and Network Academy (HAINA) de Belgique. Les responsables de Huawei, de Proximus, du FOREm, un échevin local ainsi que vous, y étiez présents.

La force de l'agrément HAINA, grâce aux formateurs certifiés, est de permettre un accès aux demandeurs d'emploi, aux enseignants et aux étudiants, aux technologies Huawei, leader mondial du marché des technologies de l'information et de la communication.

Cette ouverture vers un nouveau partenariat de formation s'inscrit pleinement dans la dynamique mise en place concernant les nouvelles technologies numériques et des télécommunications développées au sein du plan Marshall 4.0. Voilà encore un bel exemple d'une Wallonie tournée vers l'avenir.

Madame la Ministre, pourriez-vous nous dresser un bilan de cette journée ?

Comment vont s'articuler les prochaines formations ?

Cette certification HAINA sera-t-elle la seule sur le territoire wallon ou d'autres centres de compétences pourront-ils également en bénéficier, afin de faciliter la mobilité des demandeurs d'emploi wallons ?

D'autres sociétés présentent-elles des offres similaires ?

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, le bilan de l'inauguration de l'Huawei Authorized Information and Network Academy est très positif pour Technobel. La convivialité et le nombre de participants ont contribué au bon déroulement de la journée émaillée de démonstrations sur le matériel Huawei.

Un atelier, animé par l'équipe de Technobel a notamment permis de vulgariser le fonctionnement d'un réseau informatique. À cette fin, une présentation a été réalisée pour mettre en avant ce qui se passe lorsqu'un utilisateur change sa photo de profil sur les réseaux sociaux. Cet atelier, de par son accessibilité et son côté didactique, a reçu un accueil très positif auprès de tous.

En ce qui concerne les formations à proprement parler, elles seront organisées en sessions de 10 jours dont la première démarre le 29 novembre prochain, dans les infrastructures de Technobel à Ciney.

Cette session qui regroupera 12 candidats maximum s'intéressera plus particulièrement au *routing* et au *switching*. Les participants pourront, par ailleurs, une fois la formation réussie, obtenir une certification de type HCNA. Pour soutenir le lancement de cette formation, Huawei prend à sa charge les frais engendrés par la certification des 12 premiers candidats.

En 2017, Technobel accueillera un nouveau planning de formations abordant d'autres thématiques telles que le stockage, la sécurité et par exemple le *cloud*.

À l'heure actuelle, Technobel est le seul des quatre centres de compétence à disposer, en Wallonie, de l'agrément HAINA pour une période probatoire, d'observations et d'évaluation, définie avec la firme Huawei, qui s'étendra sur 2017 - 2018. Pour éviter le saupoudrage des moyens et la redondance d'offres de formation très spécifiques, aucun autre centre ne sollicite actuellement un agrément HAINA en Wallonie.

Cependant, Technobel travaille en étroite collaboration avec ses partenaires du Réseau des Centres de compétence et, en particulier, les centres TIC – Technofutur TIC, Technifutur & Technocité – pour la formation des demandeurs d'emploi candidats à une certification HCNA.

À cette fin, ces formations dispensées par les formateurs certifiés de Technobel pourront être délocalisées dans les autres centres de compétence dès l'année prochaine.

Ce modèle d'intégration d'académies au sein de parcours de formation ou au travers d'un catalogue de formations existe déjà, ce n'est pas une première. Les Centres de compétence TIC ont ainsi développé des partenariats avec des académies d'entreprises telles que Cisco, Microsoft, Juniper ou encore Apple.

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

Mme Zrihen (PS). - Effectivement c'est très intéressant et surtout de voir la responsabilité que prend Huawei dans ce dispositif. Il faudra en faire une évaluation dans un an environ et voir l'apport que cela a pu avoir, mais je crois que cela peut être très stimulant pour ce programme du numérique en Wallonie.

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

ORGANISATION DES TRAVAUX

(Suite)

Interpellations et questions orales transformées en questions écrites

Mme la Présidente. - La question orale de Mme Gahouchi à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « le succès de la formation en alternance » est transformée en question écrite.

Interpellations et questions orales retirées

Mme la Présidente. - Les questions orales ou interpellations de :

- Mme Galant, sur « l'illettrisme en Région wallonne » ;
- Mme Nicaise, sur « le tutorat en entreprises et la réduction groupe-cible pour tuteurs » ;

- Mme Nicaise, sur « le projet de l'ASBL « Duo for a job » et la contribution des seniors à la mise à l'emploi des réfugiés » ;
- M. Crucke, sur « le chômage des personnes non qualifiées ou peu qualifiées » ;
- Mme Nicaise, sur « la validation des compétences comme alternative au diplôme » ;
- M. Legasse, sur « le bilan des cellules de reconversion » ;
- M. Legasse, sur « la réintroduction de la période d'essai et son impact sur le marché du travail wallon » à Mme la Ministre Tillieux sont retirées.

Chers collègues, je vous donne rendez-vous le 22 novembre à 14 heures et nous commencerons par une audition. Merci de votre suivi.

Ceci clôt nos travaux de ce jour.

La séance est levée.

- La séance est levée à 16 heures 26 minutes.

LISTE DES INTERVENANTS

M. Benoît Drèze, cdH
Mme Virginie Gonzalez Moyano, PS
M. Laurent Henquet, MR
Mme Isabelle Moinnet, cdH
Mme Patricia Potigny, MR
Mme Hélène Ryckmans, Ecolo
Mme Éliane Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation
M. Nicolas Tzanetatos, MR
Mme Mathilde Vandorpe, cdH
Mme Olga Zrihen, Présidente

ABRÉVIATIONS COURANTES

ALE	agence locale pour l'emploi
APE	aides à la promotion de l'emploi
ASBL	Association Sans But Lucratif
BRIC	Brésil, Russie, Inde, Chine
CEFA	Centre d'éducation et de formation en alternance
CEFO	carrefour emploi formation orientation
CEFORA	centre de formation de la CPNAE (Commission paritaire nationale auxiliaire pour Employés)
CETA	Comprehensive Economic and Trade Agreement (accord économique et commercial global)
CISP	Centres d'insertion socioprofessionnelle
CoCof	Commission communautaire française
CPAS	centre(s) public(s) d'action sociale
CV	curriculum vitae
DGO6	Direction opérationnelle de l'Économie, de l'Emploi et de la Recherche
EAP	École d'administration publique
eWBS	e-Wallonie-Bruxelles Simplification
FEB	Fédération Belge des Entreprises Electriques et Gazières
FOREm	Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi
HAINA	Huawei Authorized Information and Network Academy
HORECA	sigle du secteur de l'Hôtellerie, de la Restauration et des Cafés
IFAPME	Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises
Igretec	Intercommunale pour la gestion et la réalisation d'études techniques et économiques SCRL
Interfédé	Interfédération des Organismes de Formation et d'Insertion Wallonie-Bruxelles
IWEPS	Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique
MIRE	Missions régionales pour l'emploi
OFFA	Office francophone de la Formation en alternance
OIP	organismes d'intérêt public
S.A.A.C.E.	structure d'accompagnement à l'autocréation d'emploi
SNI	Syndicat Neutre pour Indépendants (Syndicat national des indépendants)
SOS	Save Our Souls
SOWALFIN	Société wallonne de financement et de garantie des petites et moyennes entreprises S.A.
SPF	services publics fédéraux
SPW	Service public de Wallonie
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
VDAB	Vlaams Dienst Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VIE	volontariat international en entreprise