

# PARLEMENT WALLON

SESSION 2016-2017

## COMPTE RENDU INTÉGRAL

Séance publique de commission\*

**Commission de l'emploi et de la formation**

Mardi 22 novembre 2016

## SOMMAIRE

<i>Ouverture de la séance</i> .....	1
<i>Organisation des travaux</i> .....	1
<i>Examen de l'arriéré</i> .....	1
<i>Auditions</i> .....	1
<i>Office francophone de la formation en alternance (OFFA)</i> .....	1
<i>Désignation d'un rapporteur</i> .....	1
<i>Audition de M. Hellendorff, Directeur général de l'OFFA</i>	
Intervenants : Mme la Présidente, M. Hellendorff, Directeur général de l'OFFA .....	1
<i>Échange de vues</i>	
Intervenants : Mme la Présidente, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, MM. Henquet, Drèze, Mmes Ryckmans, Potigny, Gonzalez Moyano, M. Hellendorff, Directeur général de l'OFFA.....	7
<i>Confiance au président et au rapporteur</i> .....	20
<i>Interpellations et questions orales</i> .....	21
<i>Interpellation de M. Henquet à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'avenir des Agences locales pour l'emploi (ALE) »</i>	
Intervenants : Mme la Présidente, MM. Henquet, Drèze, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation....	21
<i>Question orale de Mme Nicaise à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « le projet de l'ASBL « Duo for a job » et la contribution des seniors à la mise à l'emploi des réfugiés »</i>	
Intervenants : Mme la Présidente, Mme Nicaise, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....	24
<i>Question orale de Mme Nicaise à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la validation des compétences comme alternative au diplôme »</i>	
Intervenants : Mme la Présidente, Mme Nicaise, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....	25
<i>Question orale de Mme Nicaise à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « le tutorat en entreprises et la réduction groupe cible pour tuteurs »</i>	
Intervenants : Mme la Présidente, Mme Nicaise, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....	27

*Question orale de Mme Potigny à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la nouvelle convention-cadre de partenariat entre la Wallonie, le FOREm et les CPAS »*

Intervenants : Mme la Présidente, Mme Potigny, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....28

*Question orale de M. Henquet à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la réforme du marché de l'emploi »*

Intervenants : Mme la Présidente, M. Henquet, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....30

*Question orale de Mme De Bue à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les informaticiens en Wallonie »*

Intervenants : Mme la Présidente, Mme De Bue, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....31

*Question orale de Mme Vandorpe à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « le développement des emplois de proximité à l'échelon local »*

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

*Question orale de Mme Gonzalez Moyano à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les nouvelles approches des salons de l'emploi »*

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

*Question orale de Mme Gonzalez Moyano à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « le pôle Emploi-Formation-Création à Walcourt »*

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

*Question orale de Mme Baltus-Möres à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les métiers stéréotypés »*

Intervenants : Mme la Présidente, Mme Baltus-Möres, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation .....37

*Question orale de Mme Baltus-Möres à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la mobilité des travailleurs wallons »*

*Question orale de Mme Vandorpe à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les leçons à tirer d'une étude du FOREm sur la mobilité des travailleurs wallons »*

Intervenants : Mme la Présidente, Mmes Baltus-Möres, Vandorpe, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation..... 39

*Question orale de Mme Ryckmans à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « le refus d'un congé-éducation payé dans le cadre d'une formation en naturopathie »*

Intervenants : Mme la Présidente, Mme Ryckmans, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation..... 41

<i>Organisation des travaux (Suite)</i> .....	43
<i>Interpellations et questions orales transformées en questions écrites</i> .....	43
<i>Interpellations et questions orales retirées</i> .....	43
<i>Liste des intervenants</i> .....	44
<i>Abréviations courantes</i> .....	45

## COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Présidence de Mme Zrihen, Présidente

### OUVERTURE DE LA SÉANCE

*- La séance est ouverte à 14 heures 18 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 ?

Personne. Merci.

### AUDITIONS

#### OFFICE FRANCOPHONE DE LA FORMATION EN ALTERNANCE (OFFA)

**Mme la Présidente.** - L'ordre du jour appelle l'examen de l'Office francophone de la formation en alternance (OFFA).

#### *Désignation d'un rapporteur*

**Mme la Présidente.** - M. Drèze est désigné en qualité de rapporteur à l'unanimité des membres.

#### *Audition de M. Hellendorff, Directeur général de l'OFFA*

**Mme la Présidente.** - Je vous remercie, Monsieur Hellendorff, pour votre présence et pour avoir répondu à notre demande.

La parole est à M. Hellendorff.

**M. Hellendorff,** Directeur général de l'OFFA. - Je vous remercie, Madame la Présidente, pour votre invitation.

Tout d'abord, quelques chiffres sur l'alternance. Nous avons un apprentissage, en 2013, de 12 300 apprenants si l'on prend le contrat d'apprentissage et la convention d'insertion socioprofessionnelle. Si l'on y ajoute les conventions de

stage, c'est-à-dire la formation de chef d'entreprise, nous avons 5 700 apprenants supplémentaires, de sorte que nous approchons les 18 000 apprenants.

Un autre chiffre important est celui du taux d'insertion – que l'on voit souvent épinglé – qui est de 86 %, dans les six mois, pour les apprentis certifiés, c'est-à-dire ceux qui ont été jusqu'au bout du processus. Entre-temps, il y a tous ceux qui ont abandonné le parcours. Pour eux, il y a un travail à mener en amont, en termes d'information et d'orientation, et durant le parcours, en termes d'accompagnement et d'encadrement.

Selon une enquête récente du SNI, de juillet-août, plus de 50 % des indépendants et des employeurs de très petites entreprises et PME qui ont répondu, utilisent ou ont utilisé la formation en alternance au sein de leur entreprise. Onze pour cent ne connaissent pas du tout – du moins c'est ce qu'ils disent et 36 % connaissent, mais ne l'utilisent pas. Ce sont des chiffres qui donnent déjà une belle image d'un potentiel à exploiter et qui ne l'est pas tellement chez nous.

On peut constater que nos voisins sont plus proactifs. Les taux sont impressionnants. Les taux des jeunes qui passent par l'alternance par rapport à la population globale des 15-25 ans sont les suivants : 6 % en Wallonie, 15 % en Allemagne et 65 % en Suisse. Quant au taux d'entreprises qui participent à la formation en alternance, il est de 9 % en Wallonie, 21 % en Allemagne et 33 % en Suisse. Là aussi, je vois les chiffres en termes de potentiel et je pense qu'il y a un travail impressionnant qui nous attend.

Si l'on passe au paysage de l'alternance, il y a du côté de la Région wallonne, c'est le réseau de l'IFAPME, Institut et centre de formation, qui se basait sur le contrat d'apprentissage si l'on ne prend que les jeunes ; la Commission communautaire française avec le SFPME et son centre de formation EFP. Là aussi, c'était sur le régime contrat d'apprentissage, et puis la Fédération Wallonie-Bruxelles et les trois réseaux qui organisent les CEFA, avec la Convention d'insertion socioprofessionnelle. Tous ces régimes se fondent aujourd'hui dans le contrat d'alternance.

Je vais rapidement passer sur le cadre légal. La pièce maîtresse, c'est l'accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance. Il a été conclu en 2008. Il a fallu sept-huit ans pour le mettre en œuvre. Aujourd'hui, c'est fait, il y a des avenants qui permettent d'actualiser le contrat d'alternance, par exemple, et il y a une série d'arrêtés qui permettent au moins de progresser

maintenant assez rapidement dans la concrétisation de la réforme de l'alternance.

Cette réforme a déjà des effets aujourd'hui dans la mise en œuvre de l'accord de coopération-cadre et dans la création de l'OFFA, en septembre 2015. Pour cela, il a fallu dissoudre Altis, c'est-à-dire l'IFPME et aussi l'ASBL Sysfal qui coordonnait les CEFA. On a aujourd'hui un contrat d'alternance commun aux opérateurs IFAPME, IFPME et CEFA, avec une actualisation, d'ailleurs en cours, du contrat d'alternance. Nous avons aujourd'hui un statut unique du jeune en alternance 15-25 ans et nous avons aussi des signes concrets d'amélioration de l'encadrement du jeune en entreprise et en centre d'information d'enseignement. Enfin, plus près de nous, il y a la reconfiguration des incitants financiers à la formation en alternance. Nous sommes dans le processus de mise en œuvre.

L'OFFA est un organisme d'intérêt public de type B au terme de la loi de 1954. Il a son siège à Bruxelles. Il est chargé du pilotage de la formation en alternance en Belgique francophone. Ses missions – il y en a 15 – vont être rapidement passées en revue :

- proposer au Gouvernement des mesures utiles au développement de la formation en alternance ;
- remettre un avis sur les projets de décrets, d'ordonnances ou d'arrêtés ;
- garantir le statut et la mobilité de l'apprenant en alternance. C'est très important, car si l'on veut qu'un jeune puisse passer d'un régime à l'autre, d'une structure à l'autre, sans être bloqué, sans devoir recommencer tout un parcours, il fallait que l'on puisse harmoniser les règles de passage entre un opérateur et l'autre, entre l'organisation de l'un et de l'autre, et je crois que c'est une mission très importante pour l'OFFA ;
- assurer la transparence entre l'offre et la demande de contrats d'alternance, en collaboration avec des opérateurs et les secteurs. Il est évident que c'est en collaboration avec des partenaires, avec des opérateurs, mais aussi avec le monde de l'entreprise et ses représentants. De plus, sur la transparence entre l'offre et la demande – j'y reviendrai un peu après quand on parlera de la plateforme unique et interactive de l'alternance – il y a un énorme travail à faire. Ce n'est pas pour cela que l'on va tout mettre en transparence et que l'on va mettre sur le site Internet toutes les places de stages disponibles et toutes les demandes des stagiaires. Néanmoins, il y a un effort de transparence à entreprendre et à structurer ;
- organiser la promotion globale de la formation en alternance, notamment auprès des entreprises et si nécessaire, avec des

fédérations professionnelles. Là aussi, nous n'allons pas le faire tout seuls. Ce n'est pas l'OFFA qui va organiser la formation en alternance. Je pense que c'est un effort de mise en cohérence et de travail en commun collectivement avec les opérateurs et avec les secteurs professionnels qu'il sera important de mener ;

- assurer une coordination, au niveau local, entre les opérateurs, que ce soit de formations en alternance ou d'enseignement en alternance, pour ce qui concerne l'amont, c'est-à-dire l'information et l'orientation des jeunes avant d'entrer dans le processus ;
- procéder à un examen quantitatif et qualitatif permanent de la situation de la formation en alternance, afin de disposer d'un système d'indicateurs, en collaboration avec des organismes compétents en matière de statistiques, de prospectives. Là aussi, nous avons énormément de statistiques, beaucoup de données qui sont complètement cloisonnées, chacun fournissant les siennes. Nous avons beaucoup de mal à avoir la comparabilité des données. Je reviendrai après sur cet aspect que je crois très intéressant ;
- collaborer en tant qu'expert aux travaux du SFMQ ;
- inscrire la formation en alternance dans le contexte institutionnel et socioéconomique, ainsi que dans les politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie, ce tant au niveau francophone qu'europpéen. Cela peut paraître être de la littérature, mais c'est aussi très pratique : dans la mesure où nous devons mettre en place un plan de formation, il faut se référer à une méthodologie commune. On peut le faire chacun de son côté ou en s'inspirant des politiques européennes. Là, cela a tout son sens. Si l'on veut parler entre les francophones, entre les Wallons, les Bruxellois, d'organisation de formations qui soient compatibles, mais le faire aussi avec les Flamands, avec les germanophones, c'est déjà un peu mieux. Si nous pouvons le faire dans une perspective européenne, je pense que c'est tout le sens de lancer des politiques pour l'avenir ;
- décider de l'octroi et liquider aux entreprises les incitants financiers à la formation en alternance. C'est un peu excessif dans la mesure où nous n'avons pas les moyens de liquider nous-mêmes les subventions. De ce fait, nous décidons l'octroi dans le respect des critères qui ont été établis. Toutefois, la liquidation reste au niveau de la DGO6 pour la Région wallonne ;
- diffuser l'information sur les conditions de mise en œuvre de l'accord et sur les procédures

à suivre. Là aussi, il y a un gros travail sur les procédures ;

- concevoir les outils, les indicateurs d'évaluation globale de la formation en alternance en concertation avec les opérateurs. Il y a des liens à faire avec les données statistiques qui nous permettraient d'avoir un système d'évaluation correcte ;
- élaborer et adresser annuellement un rapport d'activité ;
- remettre des avis au Gouvernement sur les demandes d'agrément des actions de formation liés aux incitants financiers
- organiser une procédure de médiation à la demande de l'entreprise ou de l'opérateur, en ce qui concerne l'octroi de la suspension au retrait d'agrément, ou toute problématique liée à l'exécution du contrat de formation en alternance. Nous sommes en train de mettre en place une Commission d'agrément et de médiation au sein de l'OFFA.

Nous avons, comme organisme d'intérêt public, un conseil d'administration composé de 18 membres effectifs et autant de membres suppléants qui appartiennent aux différentes catégories, à savoir la Communauté française, la Région wallonne et la Cocof. Il y a aussi cinq membres nommés par le Gouvernement communautaire, quatre représentants de l'enseignement obligatoire et un représentant de la promotion sociale. Sept membres sont nommés par le Gouvernement wallon, trois représentants de l'IFAPME, deux représentants des organisations représentatives des travailleurs, deux représentants des organisations représentatives des employeurs. Six membres sont nommés par la Cocof, deux représentants du SFPME, deux représentants syndicaux, deux représentants patronaux. Le mandat est d'une durée de six ans renouvelable. Assistent avec voix consultative : fonctionnaires dirigeants, commissaires des gouvernements et les éventuels experts-invités. La présidence est assurée alternativement, tous les deux ans, entre les membres de communautés, issues de la Région et de la Cocof. Aujourd'hui, M. Daubie en est le président ; il provient du SeGEC, de la Communauté.

Le Conseil d'administration de l'OFFA a aussi un bureau composé du président, des deux vice-présidents, des trois commissaires, du fonctionnaire-dirigeant et du secrétaire. Ce n'est pas un bureau exécutif. Il prépare simplement les travaux et les décisions du conseil d'administration. Il se réunit normalement au moins huit fois par an. Depuis septembre, nous en sommes quand même à 11 réunions, compte tenu de l'importance des travaux de démarrage, de dissolution et de création.

Les dispositions du décret wallon relatives au statut de l'administrateur public sont applicables ici également. Je signale – c'est une note – qu'aucun administrateur ne reçoit de l'OFFA un quelconque jeton de présence ni même une indemnité de déplacement. Ils

exercent leur mandat à titre gratuit. Ce n'est pas plus mal pour le budget.

En ce qui concerne l'organisme lui-même, les gouvernements fixent l'organigramme, le statut du personnel et créent l'organe de concertation de l'OFFA par l'adoption concomitante d'arrêtés aux contenus identiques après, bien sûr, concertation conjointe des comités de secteur 15, 16 et 17 puisque nous avons les trois. C'est un peu plus compliqué, mais c'est comme cela. Les démarches sont en cours et donc vous aurez rapidement sur la table les arrêtés, mais il faut qu'ils soient conjoints et concomitants sur l'organigramme, le statut du personnel et l'organe de concertation. Nous aurons donc un Comité de concertation de base. Vous verrez que l'on a une toute petite équipe donc on ne va pas faire des organisations très importantes, mais il faut un Comité de concertation de base sans doute avec des permanents qui viendront chez nous.

L'organigramme prévoit un emploi de fonctionnaire dirigeant de rang A3. C'est moi et j'ai été recruté par mandat en date du 1er juin 2016.

En l'absence d'autres dispositions prises concomitamment par les trois gouvernements, c'est le Code de la fonction publique wallonne qui s'impose. Pour tout ce qui concerne les conditions d'engagement, la situation administrative et pécuniaire du personnel, c'est le Code de la fonction publique qui s'applique. À titre d'exemple, une personne a été recrutée par ALTIS et a été reprise par l'OFFA lors de sa création, qui avait été recrutée au barème de base, ne respectait pas les conditions du barème wallon. Nous avons donc régularisé.

L'équipe actuelle, au-delà du directeur général, nous avons trois chargés de mission : deux qui proviennent de l'enseignement et une qui provient du SRPME. Nous avons un assistant de direction qui provient de l'IFAPME. Nous avons un chargé de communication qui était à ALTIS et qui est passé à l'OFFA. Nous avons le chef de projet de la plateforme interactive, dont je vous parlerai bientôt, qui provient de l'IFAPME et nous aurons le 28 novembre 2016, un analyste métier qui provient de l'enseignement qui sera chargé de mission aussi dans le cadre de la plateforme. Nous devons sélectionner demain un jeune auxiliaire administratif dans le cadre d'un programme « Garantie Jeunesse » via Actiris. Vous verrez dans le budget que l'on a une subvention de 30 000 euros à ce propos. C'est un agent que l'on doit recruter, mais que l'on doit former pour le tiers de son temps et il nous a semblé que c'était important pour nous, OFFA, de montrer l'exemple en accueillant un jeune que l'on pourrait former, non pas en alternance, mais à tiers temps chez nous ou à l'extérieur en fonction de ses besoins. Nous devons aussi recruter un agent administratif parce que nous ployons un peu sous la masse. Au 1er février 2017, nous pourrions enfin recruter un ou une juriste sur fonds propres. Voilà, la petite équipe.

Cela c'était au Moulin de Beez lors d'une des journées d'information et de dialogue avec les opérateurs de terrain.

Je vous l'ai déjà dit, mais il y a deux systèmes pour pouvoir la vacance des emplois au sein de l'OFFA soit par mise en congé des services publics wallon, communautaire ou de la Cocof ou des OIP qui en dépendent ou aussi mise en congé pour mission pour les membres du personnel de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française ou en recrutement comme la ou le juriste que nous allons recruter. C'est alors sur base d'une décision du conseil d'administration.

La répartition des détachements sur les emplois se fait sur la même règle de proportion entre les trois pouvoirs de tutelle : 60 % pour la Région wallonne, 25 % pour la Communauté française et 15 % pour la Cocof.

À propos de la répartition budgétaire, vous avez à la page suivante, le budget de l'OFFA qui est de 533 000 euros donc, c'est assez facile, vous avez à peu près 33 000 d'investissements puisés sur le compte de réserve de l'OFFA et vous avez 500 000 euros de fonctionnement, c'est-à-dire 300 000 de charges sociales et rémunérations, vous avez 185 000 euros de services et biens divers et vous avez une vingtaine de milliers d'euros de taxes et précomptes immobiliers, essentiellement.

Normalement, un contrat de gestion fixe nos missions. Un contrat de gestion pour une durée de cinq ans précise les tâches que l'OFFA assume pour ses missions de service public. Nous aurons dans ce contrat de gestion les objectifs d'impact, de qualité, d'efficacité et d'efficience, mais aussi des indicateurs qui permettent de visualiser le degré de réalisation de ces objectifs avec un tableau de bord qui permet de piloter. Nous aurons, dans ce contrat de gestion, les dispositions à prendre pour respecter les politiques décidées par nos gouvernements. On aura aussi le montant initial de la dotation nécessaire pour couvrir ces dépenses. La description des engagements de l'OFFA vis-à-vis des usagers qu'ils soient directs ou indirects. Les conditions d'application des incitants et des sanctions liées au niveau de réalisation de nos objectifs et puis, des procédures de modification de renouvellement des règles de résolution de conflits. Comme nous n'avons pas encore de contrat de gestion, nous ne pouvons pas faire l'évaluation préalable. On ne peut pas faire d'évaluation initiale. Cela n'a pas beaucoup de sens. Deux choses sont en cours : le processus de mise en œuvre du contrat de gestion qui démarre maintenant avec, du côté des trois gouvernements, la préparation d'une note d'orientation conjointe et d'autre part, le conseil d'administration va plancher sur une note, sur la stratégie qu'il souhaite déployer dans les cinq années qui viendront : 2017-2021. Ces deux documents seront travaillés en commun et nous pourrons alors commencer

à négocier, entre les tutelles et le conseil d'administration, les grands objectifs stratégiques et politiques qui seront assignés à l'OFFA pour les cinq ans qui viennent. Une fois conclu, il sera communiqué aux différentes instances et au personnel, cela est clair.

Le contrat de gestion sera décliné de différente façon pour respecter les textes légaux. D'une part, un plan d'entreprise est prévu. Il traduit les objectifs politiques, les missions et les objectifs stratégiques définis de commun accord en objectifs généraux plus opérationnels et cela, sur toute la période de 2017 à 2021.

Ensuite, nous sommes tenus de rédiger des plans d'administration. C'est prévu pour des départements beaucoup plus importants que nous et cela s'applique également à nous. Dans ce cas-là, le Conseil d'administration de l'OFFA a souhaité que l'on puisse mettre en place un plan d'administration de deux ans. Il y aura un premier plan d'administration 2017-2018, mais qui sera une déclinaison un peu plus opérationnelle de ce qui existera en plan d'entreprise. C'est plus opérationnel, plus précis et puis chaque année, puisque l'on fait un budget, il y aura un plan de gestion, un plan d'action annuel comme on fait partout.

Maintenant, l'activité de l'OFFA. Que fait l'OFFA exactement ? Avant l'OFFA, il y avait un comité de pilotage de l'alternance qui a beaucoup travaillé - que je salue au passage parce qu'il y a vraiment d'énormes avancées qui ont été faites bien avant la création de l'OFFA et qui se sont poursuivies maintenant. La création d'un statut unique de la prégnance est la pierre angulaire sur base d'un seul contrat harmonisé : le contrat d'alternance, quel que soit l'opérateur. En cours de temps, je l'ai dit tout à l'heure, le contrat a été amendé et actualisé pour corriger certaines imperfections. La conception et la réalisation d'un vademecum de l'alternance qui permet aux opérateurs de disposer de références communes. Ce n'est pas une référence légale en soi, ce n'est pas vraiment un décret, mais ce sont des références légales qui se basent sur les différents départements de sécurité sociale, par exemple. Les partenaires et les opérateurs ne doivent chercher à travers toutes les organisations, leur institution des réponses pour l'alternance. Ce n'est pas facile du tout et nous avons là, un outil permettant de répondre à la majorité des questions qui se posent de manière à peu près validée et stable. Quand ce n'est pas stable, cela arrive, car les lois se font progressivement, nous prévenons les lecteurs de ce qui est en train de se faire et les documents qu'ils doivent utiliser en attendant. Ce qui est important, c'est que l'OFFA et son réseau de partenaires mettent à jour régulièrement l'outil de référence.

Nous avons aussi hérité d'un site Internet d'ALTIS et nous y avons mis beaucoup de contenu, dont le vademecum en question. Vous pourrez aller voir sur le site ce qui existe. C'est un site qui a un grand contenu, mais

qui est totalement obsolète. C'est très austère. Il faut revoir tout cela. C'est prévu pour 2017. Je vous demande un peu de patience, car il n'est pas du tout alléchant.

Que contient le vade-mecum ? D'abord, l'objectif est d'informer en continu les acteurs de l'alternance et de répondre à une majorité de questions. Les thèmes déjà traités sont l'agrément des entreprises et le droit social. On a des fiches pour les vacances, les allocations familiales, et cetera. Les fiches sont adaptées en continu en fonction des remontées du terrain. On a tous les jours des coups de fil, des courriels auxquels il faut répondre le plus vite possible.

Au fur et à mesure et selon la fréquence et l'importance des questions, on a une foire aux questions et l'on ajuste en continu. Si l'on n'a pas de réponse, on est obligé de tirer non pas la sonnette d'alarme, mais de demander à nos partenaires – que ce soient les partenaires sociaux ou les opérateurs – de nous aider à nous répondre ou de trouver là où les réponses.

Par exemple, au niveau de l'ONEM, on avait des questions sur le chômage temporaire. La première semaine, les sept premiers jours, en cas d'intempéries comme on a maintenant, que fait-on ? Normalement, c'est l'ONEM qui paie les sept premiers jours et non pas l'employeur. Précédemment, c'était l'employeur et ce n'était pas tout à fait clair. Aujourd'hui, avec ce qui est actualisé, c'est très clair que c'est l'ONEM qui interviendra, sauf qu'à l'intérieur de l'ONEM, ils sont encore avec des versions différentes. Dans certains endroits, on dit : « D'accord, on va payer » et dans d'autres endroits, on dit : « On ne va pas payer ». Ils sont en train d'appliquer la législation, mais elle se fait progressivement. On est au courant des remontées de terrain, on est aussi au courant de ce qui se fait au niveau de l'ONEM. Cela facilite un peu le courant.

C'est ce que nous faisons au quotidien. Il y a maintenant des thèmes à développer sur lesquels on n'est pas encore très loin. Les incitants financiers, cela commence à aller et les plans de formation sont en cours. Entre les opérateurs, ce n'est pas évident du tout. Il y a un groupe de travail où l'on travaille sur la méthodologie Helvet notamment, mais pas seulement. On essaie de trouver un *modus vivendi* entre les différents opérateurs, mais au moins, ils se concertent et l'on finira par trouver une formule commune.

Sur le bilan des compétences, on n'a pas encore avancé. Il faudra un peu de temps.

Au premier trimestre 2017 est prévu un groupe de travail juridique. En effet, nous nous sommes rendus compte que la matière était trop vaste pour nous. Il y a d'une part le recrutement d'un juriste qui ne fera que cela au niveau de l'OFFA et avec les services juridiques partenaires, on organisera un mini-réseau qui permettra de fluidifier les flux d'informations entre nous.

Pour la conception et la réalisation de la base de données unique des entreprises agréées, il a fallu un an pour y arriver. On y arrive tout doucement, mais l'on va enfin disposer d'une première base de données unique des entreprises agréées.

Sur l'accompagnement et le support de la réforme des incitants financiers wallons, nous avons participé, avec la DGO6, avec le cabinet et avec les gens qui travaillent sur la plateforme de l'alternance, aux travaux préparatoires, analyses des processus, des procédures et mise en place de procédures provisoires en attendant que la plateforme soit opérationnelle.

Dans le cadre des subventions apportées ou du soutien APE apporté au code sectoriel, il est prévu que l'OFFA forme et coordonne le réseau des coaches sectoriels. Nous avons pris pour cela le relais du cabinet et nous avons eu hier, la première réunion sous l'égide de l'OFFA des coaches et des représentants sectoriels.

Le coach sectoriel, c'est la version wallonne et le représentant sectoriel, c'est la version bruxelloise. Maintenant, ce sera le même réseau pour les deux, c'est déjà pas mal. Simple différence entre les deux : pour le régime wallon, l'opérateur qui reste responsable de l'agrément de l'entreprise doit passer par l'avis du coach sectoriel ; à Bruxelles, il peut demander l'avis du représentant sectoriel. C'est la différence. Pour le reste, on essaie d'harmoniser la façon de procéder. Par exemple, il y aura un seul rapport de visite d'entreprise pour Bruxelles et la Wallonie.

Il y avait une abrogation des commissaires d'apprentissage dans les secteurs professionnels. Nous avons maintenant des nouvelles commissions du contrat d'apprentissage industriel qui se mettent en place. Déjà trois commissions se sont mises en place et l'OFFA assure le secrétariat. Comme je le disais tout à l'heure, nous mettons en place la commission d'agrément et de médiation au sein de l'OFFA.

Que faisons-nous d'autre ? Nous préparons la promotion en alternance dans l'optique de faire de l'alternance une filière d'excellence : la refonte du site Internet, nous avons créé un logo OFFA – ce sont des étudiants en alternance qui l'ont fait, c'est encore beaucoup mieux – la création et la diffusion d'une newsletter.

Suite aux journées d'information et de dialogue avec les acteurs de terrain, nous avons récolté toute une série de questions qui restent pendantes et ce n'est pas facile pour les opérateurs sur le terrain de savoir ce qu'ils doivent faire. Avec toutes ces questions brûlantes, nous allons lancer notre première newsletter pour l'ensemble des acteurs de terrain.

Nous sommes en train de créer – mais on n'a pas encore réussi à les réaliser – les *flyers* d'informations générales. Nous avons créé du matériel promotionnel

avec les blocs-notes, les stylos que vous avez sur vos bureaux. Nous mettons en place un groupe de travail communication promotion. C'est ce que je vous disais tout à l'heure, nous n'avons pas vocation, avec une toute petite équipe de 10 personnes, de faire nous-mêmes toute la promotion de l'alternance, cela n'a pas beaucoup de sens. Ce qui est important, c'est de mettre les acteurs en commun, les opérateurs et les secteurs professionnels et voir si l'on a une base commune de promotion qui soit intégrée avec une vraie stratégie de communication.

Vous vous souvenez qu'il y avait les trophées de l'alternance il y a quelques années. C'était un concours, mais qui était en perte de vitesse les dernières années. Il se fait que l'instance Bassin de Wallonie picarde a repris l'idée en lançant l'opération « Alter jobs » de promotion en alternance. En Wallonie picarde, ils ont un plan qui s'appelle « Synergie pour l'emploi » et où ils essaient de fédérer les forces vives en faveur de l'emploi. Il y avait un volet « Alternance », ils ont proposé à l'OFFA de s'associer. Les 21 et 22 avril, il y aura une grande manifestation à Tournai. Nous y serons bien sûr, mais plus que cela : l'instance Bassin propose que dans chaque bassin, dans les neuf autres bassins, il y ait aussi une action en mode mineur et une action majeure.

L'année prochaine, on pourrait alors, sous l'égide de l'OFFA, proposer à une autre instance Bassin de prendre le relais. Ce sera sans doute à Charleroi, car il y a une velléité d'y collaborer, mais c'est ouvert. Nous devons aussi penser à le faire à Bruxelles. Admettons qu'on le fasse à Charleroi en 2018, il faudrait alors pour le bien qu'on le fasse en 2019 à Bruxelles, de façon à ce que chacun se sente bien.

Dans les statistiques de l'activité de l'OFFA, nous avons des données qui émanaient de différentes sources – je vous passe les détails. Notre but est de réunir les différents producteurs de données avec les instituts de statistiques et de prospective. On ne va pas le faire nous-mêmes, on n'est pas des méthodologues, ni des statisticiens. Nous avons une première réunion prévue mi-décembre entre la Communauté, la Région et la Cocof.

L'idée est toujours d'aboutir à une description fine de l'alternance tout opérateur confondu sur des bases comparables, que ce soit en Wallonie et à Bruxelles et si possible, d'essayer d'avoir des bases de comparaison avec la Flandre.

Il y aura des journées d'information et de dialogue entre les acteurs de terrain, les instances dirigeantes et les instances politiques – c'est ce que je vous disais tout à l'heure – en concertation avec les trois cabinets. Nous avons déjà organisé deux journées d'information au Moulin de Beez. À chaque fois, 150 personnes s'étaient inscrites. Cela fait déjà 300 personnes. Nous avons dû organiser une troisième journée qui n'était pas prévue au départ. Elle aura lieu le 12 décembre à Beez également

et il y a déjà 80 inscrits. On a aussi organisé une journée d'information à Bruxelles, c'était le 10 novembre.

Pour le projet de plateforme interactive unique de formation alternance, il y a la réforme de l'alternance, la réforme des incitants financiers, l'opportunité du plan Marshall 4.0, la volonté de simplification administrative, les politiques – que ce soit au niveau européen, régional ou communautaire – et il était temps peut-être de prévoir un outil intégrateur avec des objectifs globaux de simplifier, mais pas seulement pour nous, d'abord pour les usagers et rencontrer leurs besoins, rendre la formation en alternance plus transparente et accessible, valoriser et harmoniser la formation en alternance et améliorer la communication entre les opérateurs.

Les objectifs sont ceux-là. Je vous les passe, mais ils sont là.

L'accompagnement global du projet confié à l'ITWBS par le Gouvernement wallon en concertation avec les deux autres pouvoirs de tutelle est un service commun à la Wallonie et à la Fédération Wallonie-Bruxelles en matière de simplification administrative et d'administration électronique, avec une équipe projets intégrant les deux collaborateurs de l'OFFA dont je vous parlais tout à l'heure. Quand l'outil sera opérationnel, puisque ici il est en développement, c'est l'OFFA qui le gèrera.

Vous voyez dans le comité de pilotage que tous les acteurs se retrouvent. Il y a au départ, la volonté de ne pas s'étendre trop vite pour ne pas avoir une ambition démesurée et finalement rater le coche. Il est vrai que l'on part sur un noyau du contrat d'alternance, comme vous l'avez vu. C'est la Région wallonne, Communauté française, c'est déjà pas mal et Bruxelles et cette PME, contrat d'alternance, disons et puis, il y a la capacité d'étendre l'outil à d'autres formations. Cela pourrait être de la formation alternée des demandeurs d'emploi, des stages en entreprises, de la convention de stage, donc la formation de chef d'entreprise. Cela peut être aussi d'autres dispositifs comme le PFI au FOREm, par exemple.

On ne fait pas cet outil sans prendre non seulement l'avis, mais sans associer aux travaux, des personnes de terrain. C'est le sens de la diapositive 35.

Je vous remercie de votre invitation et de votre attention.

**Mme la Présidente.** - Merci beaucoup, Monsieur Hellendorff, pour votre présentation. Nous bénéficierons de votre PowerPoint qui pourra être transmis à l'ensemble des membres de la commission.

## *Échange de vues*

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

**Mme Tillieux,** Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Je voudrais remercier M. Hellendorff de participer à notre commission aujourd'hui et surtout, de nous présenter avec moult détails tout ce qui se projette, se fait déjà aujourd'hui et se projette encore demain au niveau de l'OFFA. Je voudrais le remercier pour l'audition qui, me semble-t-il, a passionné tout le monde puisque l'on vous a même demandé de ralentir. Il me semble que c'est plutôt bon signe. C'est une belle attention.

Je voudrais juste rappeler que vous êtes arrivé en fonction en juin dernier. C'est donc, pour vous, relativement frais, à la suite d'un intérim puisque l'OFFA avait été mis en place dès le 1er janvier. Il y avait eu un intérim manager qui assurait la fonction les premiers mois de l'année.

La présentation de l'OFFA et des actions menées par l'équipe témoigne de la mise en place tout à fait effective de ce nouvel OIP et de la poursuite des missions tout à fait essentielles qui lui sont confiées dans le cadre de la réforme de l'alternance comme filière d'excellence. Nous ne le répéterons jamais assez.

Je parlerai d'abord de la mission de promotion. Cela nous semble fondamental. En supprimant les images du système de relégation de l'enseignement, en témoignant par les chiffres de l'impact de la formation en alternance sur les chances d'insertion de nos jeunes sur le marché de l'emploi – je voudrais encore rappeler que c'est le deuxième meilleur taux d'insertion après les bacheliers professionnalisants et avant les masters et c'est aussi en visibilisant les excellents résultats que la formation apporte en matière d'adéquation entre les compétences développées et celles attendues par les entreprises. Même si la Wallonie développe aujourd'hui des masters universitaires en alternance, dans le secteur de l'industrie technologique, dans les biotechnologies, en logistique et management ou encore dans le secteur de la construction, les préjugés ont encore et toujours la vie dure aujourd'hui et nous devons, dès lors, redoubler d'efforts pour pallier ce déficit d'image dont souffre encore trop souvent la formation en alternance.

Par ailleurs, la mise en place, dans le cadre de l'accord de coopération de l'OFFA du contrat d'alternance commun, au CEFA et à l'IFAPME, la réorganisation des incitants à la formation en alternance a permis de lever une partie des barrières entre les deux mondes, celui de la formation professionnelle et celui de l'enseignement.

Ces efforts, nous avons bien sûr à les poursuivre et les soutenir grâce à l'OFFA qui, d'ores et déjà, joue un rôle tout à fait important dans la visibilisation et la

mutualisation des outils et des pratiques avec le vademecum du contrat d'alternance, avec le projet sur les agréments des entreprises, et cetera.

Chacun dispose, il est vrai, de bons outils, de bonnes pratiques et d'une expérience utile qu'il nous faut partager. La formation en alternance est une filière importante tant pour la Région wallonne que pour la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Commission communautaire française. Elle participe à augmenter la qualité de la formation de manière générale et de l'enseignement qualifiant et, par conséquent, elle favorise l'insertion socioprofessionnelle.

Comme je viens de l'évoquer et compte tenu des excellents résultats de la formation en alternance, en matière d'adéquation entre les compétences acquises par les jeunes et celles attendues par les entreprises, le Gouvernement wallon a fait du développement de l'alternance en tant que filière d'excellence un de ses principaux leviers pour conduire à l'emploi et contribuer au redéploiement économique de notre Région. Participent également à cette dynamique qui se veut plus globale toute la question de l'orientation tout au long de la vie et la sensibilisation des jeunes aux métiers d'avenir – cela doit parler à certains dans la salle - aux métiers techniques, technologiques et aux filières qui y conduisent, notamment les filières de formation en alternance. La lisibilité du paysage de la formation en alternance ne peut qu'y contribuer.

C'est aussi, pour toute cette dynamique la création d'une plateforme unique et interactive de gestion des places de stage pour favoriser la rencontre entre l'offre et la demande.

C'est encore l'idée d'améliorer la qualité de la formation et de l'encadrement dans les centres de formation comme dans les entreprises. C'est la formation des tuteurs, qui doit y contribuer pour la qualité de la formation.

C'est l'alternance et la certification pour tous – on en a beaucoup parlé au symposium royal, mais là, nous y sommes – avec de réels effets de droit pour ouvrir le champ des possibles aux jeunes, leur permettre – c'est un objectif, me semble-t-il, plus que louable – de pouvoir poursuivre leurs études, en ce compris au niveau de l'enseignement supérieur, s'ils le souhaitent, après une formation en alternance.

Enfin, on en a déjà largement parlé, mais cela fait partie d'un tout, dans cette dynamique, c'est la reconfiguration des incitants financiers à la formation en alternance qui doit aussi contribuer à atteindre ces objectifs.

L'OFFA a, évidemment, un rôle à jouer dans chacun de ces axes, que ce soit en tant qu'acteur à la manœuvre ou en tant que partenaire ou facilitateur.

L'excellence de l'alternance repose aussi sur l'harmonisation des statuts et la suppression des concurrences entre les différents acteurs. Pour finaliser ces chantiers, dans la même dynamique que le contrat commun, au bénéfice de la qualité de la formation et dans l'intérêt du jeune, il convenait encore de réorganiser les incitants financiers à la formation en alternance.

Par cette reconfiguration des incitants financiers à la formation, mon objectif est que, demain, encore plus de jeunes et d'entreprises s'engagent dans cette filière porteuse d'avenir pour l'emploi comme pour l'économie, mais surtout, avant tout, porteuse d'espoir pour nos jeunes.

C'est maintenant chose faite puisque ces textes ont été votés lors de la dernière séance parlementaire, le 20 juillet dernier.

Parallèlement, nous avons travaillé tout l'été, avec l'équipe de l'OFFA et de l'administration pour définir les modalités et processus de liquidation de ces incitants et mettre en place les outils qui permettront de les gérer de manière efficace, dès septembre. Je tiens à saluer le dynamisme et le précieux travail de tous les collaborateurs qui ont permis de respecter ces échéanciers.

Enfin, nous avons déjà longuement débattu, au sein de cette Commission, de l'objectif que nous partageons, d'une certification, Monsieur Henquet, avec effets de droit pour tous les jeunes issus de la formation en alternance. C'est sur cette base que les filières de formation en alternance pourront réellement attirer les jeunes. Comment voulez-vous qu'ils soient intéressés s'ils s'imaginent entrer dans une filière cul-de-sac ? C'est aussi à cette condition que l'on pourra ouvrir de nouveaux horizons professionnels à tous les apprenants dans une dynamique de formation tout au long de la vie.

Par les groupes de travail qui ont été d'ores et déjà initiés sur les plans de formation et les échanges qu'il a menés avec Alter+ sur les diagnostics croisés et la mise en place d'une démarche qualité en matière d'évaluation, l'OFFA contribue aussi à rencontrer cet objectif d'une même certification avec effets de droit pour tous.

Par ailleurs, la sixième réforme de l'État a transféré aux Régions les matières relatives aux CAI, à savoir le contrat d'apprentissage industriel, le RAC, régime apprentissage de la construction, dans le même secteur ainsi que le bonus de stage et de démarrage. Ce transfert de compétences aux Régions a dès lors donné à la Région wallonne la capacité d'exploiter ces nouveaux leviers et de les reconfigurer, le cas échéant, pour soutenir la dynamique initiée et les objectifs poursuivis. Ainsi, mon objectif, rejoint en cela par mes collègues de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Cocof, a d'emblée été de viser la simplification administrative et une plus grande cohérence. La transposition, en droit

wallon, des bases réglementaires fédérales liées à ces deux dispositifs fait aussi partie des chantiers de l'alternance auquel je me suis attelée.

Avec la mise en place de l'OFFA, nous disposons de la structure adéquate pour gérer conjointement et de manière centralisée, les CAI au bénéfice de l'ensemble des fédérations et des fonds sectoriels et, surtout, des jeunes qui entrent dans l'alternance.

Dès 2015, rappelons-nous, de plus en plus, en plus des deux journées d'étude en Allemagne, initiées par Sa Majesté le roi Philippe Ier sur le système de la formation duale, nous avons, avec la Commission, souhaité continuer le *benchmarking* en nous rendant en Communauté germanophone. Mme Baltus-Möres n'est pas là, mais vous le lui répérez encore, que nous avons été bien accueillis et que nous avons aussi enclenché des collaborations. Nous sommes aussi allés en Suisse, pour mieux appréhender le système de la formation en alternance, ou le système dual. La reconfiguration des incitants financiers a été notamment nourrie par cet éclairage enrichissant, apporté par les modèles visités. À titre d'exemple, l'intégration de notion de coaches sectoriels dans le dispositif wallon d'alternance est directement inspirée des commissaires d'apprentissage qui sont soutenus par les pouvoirs publics et les fédérations sectorielles en Suisse. Les échanges que nous avons pu avoir avec les acteurs de terrain lors de chacune de nos missions, de même que l'attachement du secteur au CAI, nous ont convaincus d'intégrer ces nouveaux acteurs dans la dynamique wallonne de soutien et de déploiement de l'alternance comme filière d'excellence.

Là aussi, le rôle de l'OFFA est essentiel, puisque l'OFFA a pour mission de coordonner et de former les coaches sectoriels, avec toujours cet objectif de cohérence et d'harmonisation des pratiques, mais aussi d'articulation avec les opérateurs de formation et en particulier, les référents des jeunes. C'est également à la Commission instituée au sein de l'OFFA que sera dévolue la tâche de trancher, en cas d'avis divergents entre les coaches et les opérateurs de formation dans le cadre de l'agrément des entreprises ou, si un litige survenait, en matière d'alternance autre que ceux relevant du volet pédagogique, bien entendu.

Comme je l'ai déjà évoqué, demain, l'alternance doit être le résultat d'un choix positif pour les jeunes, d'un engagement tout à fait réfléchi et d'un investissement porteur pour nos entreprises et d'un investissement encore plus qualitatif des opérateurs de formation et d'enseignement. L'ensemble des dispositions prises depuis le début de la législature contribuera à tendre vers cet objectif commun, à savoir faire de l'alternance une véritable filière d'excellence, comme en témoigne l'engagement des partenaires sociaux dans le pacte pour l'emploi et la formation, avec un volet important sur la question de l'alternance, qui porte notamment sur l'augmentation du nombre de places de stage en

entreprise. Des chiffres ont été cités, non pas par la ministre, mais par les entreprises et aussi, souvenez-vous, nous l'avions largement évoqué, la question de la qualité de la formation dispensée.

Je compte évidemment sur l'OFFA pour nous permettre d'atteindre pleinement cet objectif. Cet ici que l'on met la pression, bien entendu. C'est dans cet esprit aussi qu'avec mes collègues de la Cocof et de la Fédération Wallonie-Bruxelles, nous travaillons aujourd'hui avec M. Hellendorff pour préparer le contrat de gestion de l'OFFA dont il a été question dans la présentation qui vient d'être faite. Je remercie encore M. Hellendorff pour son engagement et sa motivation.

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

**M. Henquet (MR).** - Merci à M. Hellendorff pour son bel exposé. Merci à Mme la Ministre également pour ses compléments d'information. Il est vrai que le discours ambiant, qu'il soit dit ou lu, c'est de faire de l'alternance une filière d'excellence. Dans les propositions que vous avez déjà menées et réalisées, je pointe avec plaisir le fait que l'on arrive à avoir un statut unique, le fait que l'on arrive à un vade-mecum, qu'il y a un site Internet, même si vous dites qu'il doit être rafraîchi – là, je vous le confirme, j'ai été le voir avant, c'était assez austère – que l'on arrive à avoir une homogénéisation des incitants financiers.

Cependant, aussi bien vous que Mme la Ministre, vous parlez de simplification administrative. Je veux bien croire votre bonne volonté. Néanmoins, sur le terrain, franchement, et en vous entendant, vous dites « simplification administrative », mais dans le même temps, vous me dites que vous allez devoir établir un contrat de gestion, un plan d'entreprise, un plan d'administration, un plan annuel de gestion, tout cela pour à peu près 10 000 élèves qui sont dans les apprentis en entreprise. Si l'on va dans l'enseignement et que nous avons trois fois moins de personnel, on fait beaucoup plus, ai-je l'impression.

Ce à quoi je veux en venir – et c'est peut-être sur ce point qu'il faut travailler la simplification – c'est que lorsque l'on a 15 ou 16 ans, qu'est-ce qui va permettre aux enfants, et surtout aux parents – parce que ce sont encore les parents qui décident de mettre les enfants dans telle ou telle filière – qu'est-ce qui va faire que l'on va choisir l'alternance, plutôt que l'enseignement de qualification technique, l'enseignement de qualification artistique, l'enseignement de qualification professionnelle, la transition technique. Nous avons une multiplicité de tâches qui rendent le paysage très opaque. C'est peut-être dans cette optique qu'il faut réfléchir à une simplification. En effet, je vous l'ai dit, pour moi qui l'ai vécu et qui ait dû réorienter certains élèves, c'était très difficile de dire : « Tu dois aller en alternance », parce que même les parents disaient : « Nous n'allons plus que deux jours à l'école, c'est dangereux à 15 ans de n'aller plus que deux jours

l'école ». De ce fait, on hésitait à aller en alternance. C'est peut-être ce qui fait que – en tout cas au niveau de l'enseignement – l'alternance se retrouve, dans la cascade, en dernier lieu. Personnellement, c'est vrai qu'avec tout ce que l'on a été voir, je suis persuadé qu'il faut essayer de remettre l'alternance à sa juste valeur, à sa juste place et faire en sorte que les jeunes soient motivés par celle-ci.

Cependant, comment faire lorsque l'on connaît la complexité et l'opacité du paysage. J'ajoute encore à cela, la formation en IFAPME, que l'on peut aussi faire des formations en promotion sociale. Il y a tellement de possibilités. Quand on a vu les chiffres de la Suisse, je ne pense pas qu'il y ait en Suisse un enseignement de qualité à côté de l'alternance. Soit on prend le général, soit on prend l'alternance. Dans ce cas, c'est beaucoup plus simple. Pratiquement, c'est presque dual, on prend l'un ou l'on prend l'autre.

J'aurais peut-être quelques questions plus précises à vous poser. Vous avez commencé votre exposé en disant « 80 %, on le sait de mise à l'emploi », mais vous avez dit qu'il y en a qui abandonnaient. Pourriez-vous me donner, plus ou moins, la proportion d'élèves qui abandonnent dans le parcours ? Deuxième élément, j'ai une petite question. Vous disiez, à propos des patrons, sur base de l'enquête du SNI, que 36 % des patrons ne connaissaient pas l'alternance. J'avais noté 36, mais c'est vrai que la diapositive a été relativement vite. Quelle est l'action spécifique que vous allez mener par rapport aux entreprises ? Troisième question, j'ai pu comprendre dans les diapositives que vous devriez proposer au Gouvernement des mesures utiles pour promouvoir l'alternance. Outre tout ce qui a été énoncé, à quoi pensez-vous ?

Quatrièmement, vous dites qu'il faut garantir le statut, bien sûr, et la mobilité aux apprenants. Je suppose qu'à propos de la mobilité, vous parlez des possibilités de passer des CEFA vers l'IFAPME et inversement, voir consulter des acteurs dirigeants, à savoir des hommes de terrain, de l'enseignement. Il me dit que c'est un frein entre les deux. On sent qu'il y a, non pas une opposition, mais une rivalité. Vous-même, au sein de l'OFFA – puisque c'est votre mission de mettre tous les acteurs autour de la même table – ressentez-vous également que les acteurs de l'enseignement freinent par rapport aux représentants de l'IFAPME et inversement ?

Pour vous dire vrai, certains de l'enseignement me disaient que, puisqu'on sait que la Région wallonne, dans le financement, participe autour de 60 %, que la Communauté française est bien en retrait, ils ont un peu peur que, d'ici peu, les CEFA, et ils me disaient « Est-ce de l'info ou de l'intox ? », ne fera-t-on pas disparaître un jour le CEFA et confier complètement à la Région tout ce qui est formation professionnelle, et sortir cette dimension de l'enseignement ? Ce qui leur fait craindre cela, c'est l'opacité dont je vous parlais tout à l'heure, à

savoir qu'il y a une multiplicité adaptée aussi bien au niveau de l'enseignement, qui se recoupe au niveau de la proposition d'offres.

Vous avez aussi parlé de concevoir les outils et les indicateurs d'évaluation globale de l'alternance par les opérateurs. Pourriez-vous revenir là-dessus, car vous avez été un peu vite, et je n'ai pas bien saisi ce que vous vouliez dire ? Enfin, de nouveau concernant les remontées du terrain, c'est vrai qu'il y a quand même eu, par rapport au contrat d'alternance, pas mal de modifications successives qui arrivaient en école. Je vous avais parlé, pour les centres de formation de l'IFAPME, ce qui leur faisait dire que le contrat avait été sans doute trop vite rédigé, parce qu'il a nécessité beaucoup de corrections et chaque fois, ce sont de nouveaux papiers à lire. Pouvez-vous nous rassurer sur ce contrat ? Est-il maintenant arrivé à sa phase de maturité ?

Toujours le relais de l'enseignement et des acteurs de terrain, différents documents administratifs nous disaient notamment : « Ceux relatifs aux incidents financiers maintenant arrivent au compte-gouttes et donnent l'impression d'avoir été créés de nouveau dans l'urgence, parce qu'ils arrivent incomplets et mal rédigés ». Ceux qui sont censés devoir les traiter perdent leur latin, à défaut ils y perdent même beaucoup de temps.

Voilà un premier tour de questions. Peut-être que certains de mes propos sont un peu sévères. C'est peut-être à vous de les relativiser si vous pensez que j'exagère.

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

**M. Drèze** (cdH). - Je voudrais remercier M. Hellendorff pour sa présentation extrêmement claire et engagée dans sa fonction, après peu de temps d'activité puisque cela ne fait que six mois, comme vous l'avez répercuté, que vous êtes en fonction.

Dans les missions, vous avez fait une petite distinction au niveau de la mission 10 entre votre texte et la réalité. C'était donc : « Le texte décidait de l'octroi et liquidait aux entreprises les incitants financiers à la formation en alternance ». Vous avez nuancé en indiquant que la liquidation était réalisée dans le chef de la DGO6.

En concret, comment cela se passe-t-il entre vous et la DGO6 ? Si je prends le parcours d'un dossier, où arrive-t-il, qui le traite et avec quelle étape ? Quel est votre rôle et quel est le rôle de la DGO6 par rapport à cela ?

Je n'ai pas entendu, mais Mme la Ministre s'y est engagée abondamment, de votre chef évoquer la certification. Or, l'OFFA est au cœur des quatre niveaux de pouvoir, vous êtes donc certainement un lieu qui peut être utile pour concerter les personnes, les différentes

institutions par rapport à ce point qui délicat et essentiel, vous l'avez souligné Madame la Ministre.

Je n'ai pas non plus entendu de votre bouche, mais Mme la Ministre l'a évoqué, la plateforme unique et interactive pour les places de stage, pour que l'offre et la demande puissent se rencontrer d'une manière complémentaire à ce qui se vit aujourd'hui, donc d'une manière centralisée et plus transparente. Je ne conteste pas, vous arrivez, vous avez des missions à réaliser les unes après les autres et dans un certain ordre. Peut-être que la plateforme n'est pas une mission urgente pour vous, mais comme elle est évoquée à plusieurs reprises dans cette enceinte, il serait intéressant d'avoir votre réaction par rapport à cela.

Je n'ai pas non plus entendu par quelles actions concrètes et par quelle implication vous étiez acteur pour l'augmentation des places de stage. Au début de la mandature, Mme la Ministre a évoqué une ambition du Gouvernement d'augmenter de 20 %, si ma mémoire est bonne, d'ici à la fin de la législature. Dans la résolution adoptée par le Parlement, on parle de multiplier par deux à terme, donc sans une échéance très précise, le nombre de places de stage. Cela ne se fait pas sans être proactif. Êtes-vous acteur par rapport à cette ambition ?

Je n'ai pas non plus entendu la place de l'associatif. L'IFAPME est omniprésent, le correspondant bruxellois, les CEFA bien sûr, mais pour vous y a-t-il aussi une place pour des opérateurs associatifs ? Si oui, lesquels ? Comment les prenez-vous en compte ?

C'est peut-être un peu tôt, mais en termes de campagnes de promotion, auriez-vous un exemple concret à nous présenter qui illustrerait ce que vous avez pour ambition de faire dans les mois et années qui viennent pour valoriser l'image de marque de l'alternance ?

Juste une petite remarque ou information par rapport à M. Henquet qui évoquait sa question au niveau de la Suisse. Y a-t-il une filière technique de plein exercice ? Oui, il y en a une. Globalement, pour l'ensemble du pays, les chiffres que j'avais eus à l'époque c'était que 64 % des jeunes s'engagent dans l'alternance, 6 % dans le technique de plein exercice, 10 % dans une filière générale les conduisant à terme aux hautes écoles et 20 % dans une filière générale les conduisant à terme vers l'université. Avec la remarque supplémentaire que les 6 % qui vont vers le technique de plein exercice, c'est dans la plupart des cas parce qu'ils ne trouvent pas de place de stage pour l'alternance. C'est bien l'explication que, en Suisse, l'alternance est le premier choix et le plein exercice est la filière par défaut, à l'inverse de ce qui se passe chez nous.

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

**Mme Ryckmans** (Ecolo). - Merci, Monsieur Hellendorff, de cette présentation qui a été rapide. À partir de vos diapositives, on aura sans doute l'occasion d'aller plus en détails.

Vous avez un chantier énorme devant vous. Malgré l'absence, à l'heure actuelle, d'un contrat de gestion, on voit que vous avez déjà des tas d'actions et d'activités menées, avec des défis importants qui sont les vôtres.

Le principal pour la complexité des choses, c'est pour nous l'articulation entre trois gouvernements, avec des cadres législatifs qui ne sont pas encore harmonisés, avec des allers et retours entre les différents gouvernements malgré des gouvernements conjoints sur l'enjeu. Finalement, des choses dont on parle ici puis à la Fédération Wallonie-Bruxelles, on en parle autrement. J'en veux pour preuve la sortie, aujourd'hui, dans la presse de Mme la Ministre de l'Éducation qui nous annonce une place pour l'alternance encore différente ou encore spécifique ou très forte et un tronc commun, ce que l'on appelle de nos vœux depuis longtemps. Quelle vont être l'articulation et la mise en œuvre concrète de cela, d'abord entre les gouvernements, mais ce n'est pas de votre ressort ? Mme la Ministre pourra peut-être nous répondre. Cependant, pour vous cela complexifie les enjeux, en tout cas la dynamique et la manière de prendre ces questions à bras-le-corps.

Comme vous l'avez dit, la complexité, c'est après pour les utilisateurs, pour les parents, pour les filières d'enseignement, pour les jeunes qui doivent s'y retrouver dans les différentes possibilités, les différentes réponses très concrètes parfois à leurs interrogations sur l'accès à la formation en alternance.

C'est un constat partagé, c'est d'essayer d'éviter de faire de la formation en alternance la filière de relégation et de faire de cette formation en alternance quelque chose qui à la fois rentre dans les mœurs pour tous les jeunes et que l'on puisse y retourner pour les adultes par la suite. C'est le débat de la manière dont notre société envisage le recours à la formation, les possibilités de faire des allers et retours entre l'engagement professionnel, l'emploi et la nécessité de continuer à se former et d'enrichir sa formation pour éventuellement se réorienter et changer d'optique. En sachant que l'on n'est plus du tout dans un modèle où, en Belgique, à l'heure actuelle, l'on peut se dire que l'on fait carrière dans un « métier », avec un type de formation, mais que l'on est amené, pour toute une série de raisons, à réorienter son parcours professionnel.

Sur pas mal de choses et notamment sur les missions, vous nous avez dit que cela avance, mais que ce n'est pas tout de suite, que vous allez démarrer plus tard. On est encore un peu sur notre faim, mais c'est logique. On aura certainement l'occasion de vous revoir quand le contrat de gestion sera clarifié et que le tableau de bord sera connu et que nous pourrions effectivement avoir des bases complètes et cohérentes.

J'ai cependant déjà pas mal de questions. Je vais essayer de ne pas en faire trop, mais quand même.

Je vais suivre l'ordre de votre présentation. Vous nous avez cité le chiffre des personnes en contrat d'apprentissage, avez-vous déjà des indications ? Quelles sont les tendances pour l'instant ? Avez-vous des données différenciées par sexe ? C'est une question que je vous poserai souvent et j'espère que vous aurez à cœur, en correspondant par cela à toute la volonté et toutes les lois de *gender mainstreaming*, à nous donner, y compris dans les rapports d'activités, dans les statistiques, et cetera, des indications sexospécifiées.

Vous avez évoqué le fait que 50 % seulement des entreprises ont recours à l'alternance. Vous avez parlé d'un potentiel. Si vous pouvez déjà nous donner quelques indications, est-ce seulement les activités de promotion et les rencontres que vous avez faites déjà donc voilà, vous voyez, qu'elles ont un succès puisque vous avez ajouté une troisième journée de formation ? Est-ce seulement par là que vous allez les mobiliser pour y faire recours ? Comment envisagez-vous éventuellement de faire recours à des entreprises innovantes ? Je pense, à des secteurs associatifs, éventuellement des coopératives, des entreprises qui ne sont pas nécessaires *mainstreaming*, qui ne sont pas nécessairement installées, mais qui ont un potentiel d'innovation et, notamment technologique, intéressant, qui fleurissent un peu partout dans nos quartiers et pas seulement à Bruxelles. Je pense aux *fab labs*, par exemple, qui sont des entreprises d'un nouveau type, mais qui pourraient être intéressantes à accrocher.

En ce qui concerne les missions de l'OFFA, vous avez parlé de la coordination. C'est votre sixième mission. Vous avez évoqué la nécessaire coordination au niveau local entre les opérateurs de formation. J'aimerais vous entendre un peu plus sur les enjeux que vous avez pu identifier déjà à ce stade et comment allez-vous assurer cette coordination ? On a eu à discuter ici au moment de la discussion sur le décret à un des rôles respectifs de l'IFAPME et des CEFA et l'on sait que la situation est parfois difficile et donc j'aurais voulu vous entendre. Comment voyez-vous votre rôle à ce niveau-là ?

Dans la septième mission, vous avez évoqué la question des statistiques, de l'analyse, de l'examen quantitatif et qualitatif de toutes ces informations, statistiques, de toutes ces données utiles et intéressantes pour, et vous l'avez dit, avoir des bases de données comparables. Quels sont les enjeux que vous pouvez nous évoquer à ce niveau-ci pour cette mission ?

En ce qui concerne le rapport d'activités, que vous allez devoir faire, avez-vous déjà un contenu ou une table des matières ? Quels sont les éléments importants et qui sont, par décret, proposés dans ce rapport d'activités ? Comment les différents acteurs, que vous associez sans cesse dans vos organes de gestion et dans

vos différents publics, comment leur point de vue sera-t-il répercuté dans ce rapport d'activités ?

En ce qui concerne le site Internet, vous l'avez peut-être dit, mais cela m'a échappé, vous avez parlé de la refonte complète. Avez-vous déjà une date ? Comment cela va-t-il être fait ? Je pense que cela a été évoqué, si je ne fais pas de confusion, Madame la Ministre, l'on a évoqué la nécessité du budget pour le faire. Ce n'est pas rien de faire une plateforme interactive et que ce soit un site Internet vraiment pertinent et mis à jour. Pouvez-vous nous rappeler sous quelle base et sous une soustraction ? Il ne me semble pas l'avoir vu dans votre budget qui est finalement très petit quand l'on voit 500 000 euros pour assurer tout cela. Je ne pense pas que le site y soit intégré. Vous allez me le confirmer ou non.

Enfin, pour terminer, deux questions sur le contrat d'apprentissage industriel. C'est peut-être aussi une question à Mme la Ministre que l'intervenant a évoquée dans sa présentation. Quand le processus législatif sera-t-il terminé puisque nous avons voté les décrets ? À ma connaissance, ils ne sont pas encore votés partout et j'ai récemment vu une circulaire signée par Madame la Ministre Schyns, du 27 octobre 2016, qui rappelle les mesures transitoires à propos du CAI. Ces mesures transitoires, il n'y a pas de date finale tant que le processus législatif n'est pas terminé. J'aurais voulu avoir une information de Mme la Ministre.

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

**Mme Potigny (MR).** - Je remercie M. Hellendorff pour sa présentation. J'aurais deux questions, puisque mes collègues en ont déjà posé pas mal. La première en lien avec la deuxième diapositive que vous avez présenté avec les pourcentages dans l'engagement à l'alternance et la différence entre la Belgique et la Suisse. J'aurais voulu savoir quelle était votre analyse. Quelles sont les causes ou les raisons à ce manque d'engagement dans l'alternance et quelles mesures sont mises en place pour contrecarrer cet effet négatif de l'alternance en Belgique ?

La deuxième question, en ce qui concerne les missions, vous avez parlé de la participation aux travaux de la SFMQ. En quoi consistait cette participation ? Quelles sont vos marges de manœuvre ou vos zones d'influence lors de cette participation ? Merci d'avance pour votre réponse.

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

**Mme Gonzalez Moyano (PS).** - Monsieur Hellendorff, un grand merci pour votre exposé fourni et détaillé. J'aurais encore moins de questions que mes collègues puisque je suis la dernière. Toutefois, je remercie également, Mme la Ministre, pour ces compléments d'information.

Il l'a rappelé, le rôle de l'OFFA est vraiment essentiel pour nous, surtout dans la promotion de la filière de formation en alternance, et ce, en parfaite intelligence avec les différents niveaux de pouvoirs que sont la Région bruxelloise, wallonne et la Fédération Wallonie-Bruxelles. Sur ce sujet, Monsieur Hellendorff, j'aurai une question. Quelles sont les relations que l'Office entretient avec ces différents niveaux de pouvoir ainsi qu'avec le Ministère de l'Emploi et de la Formation de manière générale ?

Vous avez évoqué des perspectives qui me semblent très intéressantes. Vous avez notamment évoqué le fait que l'OFFA pourrait éventuellement s'occuper des formations des chômeurs et vous avez évoqué le PFI. Cette perspective est-elle à court ou moyen termes ? Pouvez-vous nous en dire davantage ?

De manière générale et sur le long terme, comment envisagez-vous les relations entre les différents opérateurs que sont les CEFA et l'IFAPME ?

D'autre part, mon collègue, M. Drèze l'a abordé, on sait qu'il y a un manque de places de stage actuellement. Selon vous, s'agit-il d'une situation temporaire ou plutôt un problème structure ? Si tel est le cas, comment, selon vous, peut-on faire pour attirer les entrepreneurs et le patronat à faire confiance à l'accompagnement proposé ainsi qu'aux jeunes apprenants ?

Enfin, Mme Ryckmans l'a évoqué, il est vraiment important de mettre en place un système d'évaluation commun aux différents opérateurs et, c'est à ce moment-là, vous venez de le dire, cela fait à peine cinq mois que vous avez été embauché, donc il sera important de revenir quand nous aurons vraiment des chiffres clés pour avoir une évaluation du système qui est en train d'être mis en place afin de connaître les indications claires et précises. Je vous remercie Monsieur Hellendorff.

**Mme la Présidente.** - Merci Madame Gonzalez Moyano. Voilà Monsieur Hellendorff, je vois que sur votre petit carnet vous avez pu largement cautionner toutes les questions que nos collègues vous ont posées.

La parole est à M. Hellendorff.

**M. Hellendorff,** Directeur général de l'OFFA. - Merci Madame la Présidente. Je vais essayer de répondre à l'essentiel, mais je n'ai pas toutes les réponses.

À la question de M. Henquet, sur le statut unique, c'est un fait, aujourd'hui, on a un seul contrat d'alternance. Il s'agit d'un progrès indéniable. A-t-il été lancé trop tôt ou trop tard ? Je n'en sais rien. Il fallait le faire un jour et quelle que soit la formule nous n'aurions pas pu avoir un outil parfait dès le premier jour. C'est en tout cas l'impression que j'en ai.

Ensuite, ce qui semble intéressant, c'est qu'un dialogue s'est créé assez rapidement entre les différents acteurs. Après, il y a toute la chaîne de remontée d'information entre la personne qui est sur le terrain avec un jeune dans une situation difficile et il faut prendre position, il faut prendre des décisions et l'on n'a pas toujours tous les éléments d'information. Une ligne d'information et de dialogue est établie qui n'était, sans doute pas, je pèse mes mots parce que tout le monde essaie de faire le mieux possible, mais tout le monde n'avait pas non plus l'information au bon niveau. Il y a un progrès dans l'accès à l'information. C'est vrai que nous n'avons pas réponse à tout, mais le fait de pouvoir avoir un point de chute où l'on mobilise l'expertise qui est nécessaire, non pas que nous l'ayons en propre, mais nous pouvons aller la chercher là où elle est. Cela facilite grandement les choses. Je peux vous dire que le téléphone et les mails, cela fonctionne bien.

Sur l'homogénéisation des incitants financiers, les documents sont comme ils sont, mais nous avons sur base des textes de loi établis des critères. Comme je vous le disais pour répondre à une autre question, l'OFFA est en charge d'une partie du processus d'octroi et de liquidation. Pour faire court, nous nous référons à toute une série de critères et la DGO6 travaille sur les autres critères.

La DGO6 a accès à des bases de données de la sécurité sociale que nous n'avons pas à l'OFFA. Dès lors, nous avons décidé que la DGO6 s'occupait beaucoup plus de la partie droit social, fiscal, environnemental. Nous ne le faisons pas à l'OFFA, nous n'avons pas les moyens non plus.

Par contre, tous les autres critères – l'entreprise est agréée définitivement, et cetera – nous pouvons le faire chez nous et nous le faisons. Nous regardons si le dossier est complet. Cette méthode est un peu artisanale aujourd'hui parce qu'il y avait le projet de plateforme en cours de développement qui prévoit la question des incitants financiers. Nous n'allions donc pas produire un outil totalement à côté de la plateforme. Il s'agit d'un outil provisoire, avec les maladies de jeunesse d'un outil provisoire. Je ne dis pas qu'il n'y a pas de difficulté. Mais nous avons pendant tout l'été travaillé au processus et aux procédures, en parfaite intelligence avec la DGO6. On travaille ensemble, avec le cabinet et les opérateurs bien entendu, de telle sorte que l'on puisse voir comment on pouvait gérer les flux d'information et les flux financiers sans poser trop de problèmes. Nous avons cela aujourd'hui.

Le seul incitant qui soit en mesure d'être octroyé est la prime indépendant. Parce que, pour les personnes qui se lancent pour la première fois dans le système avec un apprenant, une prime peut leur être octroyée et elle est la seule prime qui ne demande pas une période de neuf mois avant d'être liquidée. Sur cette prime, nous avons un document provisoire, mais nous avons le choix entre dire « nous n'avons rien à vous proposer » ou « nous

vous proposons un document provisoire ». Cela a peut-être généré des difficultés.

Nous avons mis en place un document provisoire, mais qui au fil, des réunions de travail où des techniciens apportaient leurs propres exigences – ou pas seulement des techniciens, cela peut être la Cour des comptes, l'inspection des finances qui dit « OK, vous avez mis au point un processus, vous l'avez démonté, vous avez mis au point une procédure disons théorique et nous, par contre, voulons une déclaration de créance ».

On n'a pas prévu cela, on a essayé de vous proposer un système plus simple où il y a une confiance en l'entreprise a priori et un contrôle a posteriori. Si l'on nous demande une déclaration de créance, on alourdit le processus. Cela s'est passé. Je ne dis pas qu'il n'y a pas eu des adaptations en cours de route, mais elles ne dépendaient pas de ce que nous pouvions faire.

Ceci dit, nous avons également beaucoup de dossiers qui nous arrivent. Pour la prime P1, à peu près 150 dossiers sont arrivés. On doit traiter cela de manière un peu artisanale puisque l'on échange les données par mail maintenant. Entre l'OFFA et la DGO6, il n'y a aucun problème, cela se fait en continu et très bien. Mais les opérateurs sont obligés de nous transmettre par mail leur PDF de demande de bénéficiaire de l'octroi de l'incitant. Beaucoup de dossiers sont incomplets parce que les gens n'ont pas très bien compris que l'on demande, par exemple, le numéro d'unité d'établissement de l'entreprise. Or, cela est très important pour savoir notamment où la formation a lieu. Si elle se déroule bien en Région wallonne.

Il faut du temps pour que les gens apprennent comment fonctionne une procédure qui n'est pas habituelle. La procédure n'est pas mauvaise pour autant, mais il faut un temps d'adaptation de part et d'autre.

S'agissant de simplification administrative et du contrat de gestion, il est vrai que, quand je dis qu'il y a un contrat de gestion décliné en plan d'entreprise et puis en plan d'administration, cela peut paraître bizarre pour une équipe de dix personnes, même si l'on doublait l'effectif. Cela peut paraître bizarre sauf que cela figure dans les lois. Si nous respectons les lois, il faut un contrat de gestion, un contrat d'entreprise et un plan d'administration. Cela ne veut pas dire que cela doit être complexe et ressembler à une usine à gaz.

Nous pouvons très bien avoir les politiques voulues par le gouvernement et la stratégie voulue par les membres du conseil d'administration, les deux s'entendant autour d'objectifs communs. Le contrat de gestion peut être très simple. Je ne vois pas de difficultés en termes de simplification administrative sur ce plan. Le contrat de gestion peut être robuste avec des objectifs simples, avec des indicateurs puisque le but du jeu est aussi de voir, quand l'on attribue un objectif,

qu'il y a des délais et un niveau de réalisation que l'on peut constater à travers un tableau de bord. Il y a aura cela.

Mais on n'est pas obligé d'avoir 50 pages de textes. En termes de simplification administrative, cela constitue pour nous aussi un beau défi managérial de proposer des outils adaptés à notre taille réelle.

Pourquoi les parents choisissent l'alternance ? La difficulté pour eux de se lancer dans une voie encore perçue comme une voie de relégation, ce sont des faits prégnants chez nous. Cela n'est pas la même culture ni la même habitude de travailler comme en Autriche, en Allemagne ou en Suisse. Cela est vrai. Ce sont toujours les mêmes analyses qui aboutissent aux mêmes résultats chez nous. Il y a un potentiel, on peut le voir de l'autre côté. Nous n'avons jamais développé cette filière de l'alternance comme filière d'excellence. Les choses bougent maintenant, que ce soit l'enseignement supérieur ou pour le contrat d'alternance qui est harmonisé et donc simplifié. Les efforts de lisibilité ne vont pas payer pour la rentrée prochaine. Il a fallu des années pour tout le monde se rendre compte que cette filière est intéressante. Il faudra encore quelques années pour le concrétiser. Néanmoins – et ce signe devra être vérifié –, j'ai entendu que l'IFAPME avait fait une excellente rentrée au niveau du contrat d'alternance pour les jeunes – je ne parle pas de la formation chef d'entreprise qui se porte très bien – et donc peut-être qu'aujourd'hui on a atteint le rebond tant attendu. On verra, mais cette tendance est intéressante et il faut la surveiller.

Pour répondre à d'autres questions là-dessus, il est vrai que nous n'avons pas un système statistique harmonisé et assez robuste que pour que je puisse vous présenter le paysage en alternance de façon objective et cohérente. Il s'agit d'un des objectifs, d'une des missions, que nous nous assignons, mais que nous n'allons pas poursuivre seuls avec les éléments qui sont les nôtres. Nous n'avons qu'une possibilité de facilitation, de mise en réseau, et d'essayer un plan d'action commun pour faire converger la production des données vers un outil simple et efficace.

Le pourcentage des apprenants qui abandonnent le parcours, puisque l'on parlait des 86 % de taux d'insertion, plus on perd des gens pendant le parcours et plus on aura un taux important. Autrement dit, l'on peut augmenter les critères d'accession à la formation et l'on obtiendra évidemment un taux d'insertion beaucoup plus fort.

D'après les chiffres que j'ai, mais qui varient un peu selon les opérateurs, on parle d'un taux de 40 % à l'IFAPME, de 55 % ou plus dans l'enseignement. Même ces chiffres-là ne me semblent pas très rigoureux parce que, quand on peut les obtenir, ils sont toujours émis avec des réserves, ce qui fait que je ne peux pas vous les

garantir non plus. Mais l'on peut dire que des ordres de grandeur de 40 à 60 % sont cités.

Les actions spécifiques à mettre en place vis-à-vis des entreprises : la première action était politique, elle a été menée. Il y a maintenant un partenariat à avoir au niveau de l'OFFA avec les organisations représentatives des employeurs puisqu'ils font partie de notre conseil d'administration, que ce soit l'UWE, l'UCM ou le secteur de la construction, par exemple – les trois sont partie de notre conseil d'administration, mais représentent l'ensemble du monde des entreprises. Encore une fois, nous ne pouvons nous tabler que sur des partenariats. Nous travaillerons avec les entreprises, avec les secteurs professionnels. Hier, nous avions la première réunion de coordination du réseau des coachs professionnels. Une dizaine de secteurs professionnels sont partie dans la dynamique des coachs sectoriels. Cela est donc très intéressant. Ils sont aussi demandeurs de travailler en commun avec vous pour promouvoir l'alternance et donner des exemples concrets, pratiques, de parcours réussis au sein de leur filière alternance dans leur secteur.

Y a-t-il des freins entre les opérateurs ? Y a-t-il des rivalités ? Je ne vais rien vous apprendre. Je ne le découvre pas non plus, même si je viens de l'extérieur. Bien sûr, il y a des rivalités et des craintes. Nous avons pu voir, lors de la première journée de dialogue, ouverte à Beez, des CEFA, des représentants de l'enseignement, des représentants de l'IFAPME. Il était assez amusant de voir que les uns et les autres craignaient l'autre système. La crainte, la peur de l'autre est d'autant plus forte qu'on le connaît mal.

Cela est aussi culturel ; à force de fonctionner dans un système cloisonné, on finit par reproduire la logique du système, même si l'on n'y a pas intérêt. Les acteurs sont en train de découvrir que travailler et former des jeunes, les accompagner, travailler avec des entreprises est le même boulot, quel que soit l'opérateur. Il y a donc des missions communes, des valeurs communes, partagées, puis il y a des valeurs qui ne sont pas communes. Cela est la démocratie.

Il y a des rivalités, mais aussi des espaces de dialogue plus nombreux et plus fournis. Je vous ai cité quelques exemples de rencontres, de concertation ou de lieux plus permanents comme les newsletters, qui permettent d'apporter aussi du contenu, de faire circuler les bonnes pratiques, vont constituer, au fil du temps – je le rappelle, parce que l'on ne peut pas tout faire en un an ni même en deux ans – un tronc commun capable de réduire les freins et d'augmenter l'attractivité de la filière de l'alternance.

Concernant les outils à mettre au point avec les opérateurs, j'ai parlé du plan de formation, qui est un outil essentiel. Aujourd'hui, il n'y a pas un véritable accord, il s'agit d'un accord minimaliste sur trois niveaux : A, B et C. Il y a un accord, ce qui est le

principal, mais chaque opérateur le voit un peu comme il le veut. Aujourd'hui, nous avons un groupe de travail qui planche sur le plan de formation et qui devra mettre au point – ce qui un peu l'objectif du groupe de travail – une méthodologie commune. Si elle est compatible avec la logique ECVET européenne, cela est encore mieux, mais cela n'est pas une obligation strictement interne.

Nous pouvons travailler sur cela, mais il s'agit de groupes de travail où l'on retrouve les trois réseaux d'enseignement : l'IFAPME, le SFPME, avec les experts, par exemple, de la logique ECVET européenne, que je ne maîtrise pas encore, mais l'on fait alors appel aux experts qui viennent travailler avec nous.

Quelqu'un m'a posé la question sur la certification, je pense qu'il s'agit de M. Drèze. L'OFFA travaille-t-il sur la certification ? Pas encore, mais cela est bien au programme. Cela vient régulièrement, mais on ne met pas le dossier sur la table directement. Cela fait l'objet de discussions entre nos communautaires et nos régionaux, vous vous en doutez. Cela est prévu, l'OFFA doit s'en saisir.

Sur la plateforme et les places de stage – j'ai accéléré parce que j'avais 20 minutes de présentation –, un des points essentiels concerne l'offre et la demande de stage. Nous n'envisageons pas de mettre en transparence absolue le nombre de places de stage en entreprise et les noms et les adresses des jeunes stagiaires, ou des moins jeunes, intéressés par une place. Cela n'est pas très réaliste et n'est pas notre intention. Néanmoins, nous n'avons pas encore défini les accès réservés et les accès publics. Une partie pourra être publique pour se faire une idée des places de stage accessibles et, avec des entreprises partenaires nous pourrions aller un peu plus loin, peut-être montrer ce qui se fait avec des stagiaires en entreprise, où ils sont accueillis, qu'est-ce qu'un tuteur, et cetera. On peut faire cela, mais l'on n'ira pas jusqu'à laisser en libre accès la base de données des offres et des demandes.

Les entreprises auront aussi accès à leurs données pour pouvoir les mettre à jour, mais un élément important de la plateforme de l'alternance – même si je ne suis pas à la manœuvre, je m'en préoccupe beaucoup – est d'avoir un socle suffisamment robuste pour s'étendre à d'autres dispositifs, mais nous n'avons pas aujourd'hui les moyens de le faire. L'idée de la plateforme est : ayons un cœur robuste sur le contrat d'alternance d'abord. Sur d'autres possibilités, d'autres développements, cela sera possible parce que nous le prévoyons dès le départ, mais nous ne savons pas. Il revient aux politiques d'abord de donner les impulsions. Si le politique décide d'aller plus loin dans l'alternance, nous pourrions techniquement soutenir les bases de données nécessaires.

Il y a une demande. Si je vois l'Union wallonne des entreprises qui a sa propre donnée de stages en entreprise, ils sont très intéressés et demandeurs pour

que l'OFFA puisse un jour intégrer ce type de stage. Aujourd'hui, je ne peux pas leur dire oui, je dis simplement que le système est prévu de telle façon qu'il puisse supporter de nouveaux développements. Pourrions-nous le faire ? Oui, mais à terme. Si c'est souhaité par le politique, nous serons en capacité de le faire parce que l'outil sera compatible avec d'autres bases de données. Nous irons toujours chercher les sources authentiques, de manière à ne pas devoir, à chaque fois que l'on demande quelque chose – par exemple pour la gestion des incitants financiers – avoir des formulaires intelligents qui iront chercher les données là où elles existent, sans demander un nouvel encodage. Partout où cela sera possible, on intégrera les données authentiques et, quand il faudra demander des données supplémentaires, on le fera une seule fois.

Concernant les actions concrètes pour augmenter le nombre de places en entreprise, nous n'avons pas encore de plan d'action concret. Le concret passe pour nous d'abord en intermédiaire. Il faut vous rendre compte que l'OFFA n'est pas un opérateur de terrain direct. Nous sommes un opérateur indirect, un intermédiaire. Nous avons pour mission de mettre en réseau et d'harmoniser, donc de simplifier quand cela est possible. Ce défi m'a fait choisir ce poste-là. Nous n'agissons pas comme opérateurs. Nous travaillons avec les opérateurs. Si à l'avenir, d'autres opérateurs, d'autres organisations nous rejoignent, nous aurons la même attitude de partenariat et d'harmonisation.

Que ce soit avec l'associatif, cela était une autre question : avez-vous prévu des collaborations ? Pas directement, mais rien ne les empêche. Si, demain, nous pouvons soutenir l'alternance dans les formules existantes pour les demandeurs d'emploi, pour les CISP, pour les formations reconnues par l'AViQ ou par Phare à Bruxelles, il y a moyen aussi de prévoir cela.

Hier ou avant-hier, j'ai introduit une demande de subvention pour un outil cartographique qui viendrait s'adjoindre à notre site Internet en refonte et qui sera achevé au premier ou deuxième trimestre 2017, ce qui est mon objectif. Nous devrions, avec une base de données revue, corrigée et sécurisée, pouvoir produire à côté un outil cartographique qui permettrait plusieurs choses, mais la subvention est destinée à clarifier la situation pour l'offre de formation par bassin géographique, pour les entreprises qui utilisent les clauses sociales.

Si cette subvention est accordée, nous pourrions faire d'une pierre deux coups et commencer par identifier clairement, par bassin, par métier ou grappe de métiers, cartographier, voir où sont les opérateurs de formation dans une zone géographique proche, par exemple, du siège social de l'entreprise ou du chantier de l'entreprise. Si l'entreprise est à Nivelles, mais a un chantier à Namur, elle voudra peut-être voir quelle est l'offre de formation en alternance à Namur. Cet outil devrait

répondre à cela et apporter un plus à notre nouveau site Internet.

Concernant la promotion, encore une fois, nous n'allons pas décider pour tout le monde d'un plan de promotion de 50 000 euros. Il faudrait investir beaucoup d'argent dans la promotion, mais pas n'importe comment. Il nous faudra un temps, peut-être un an, pour bien intégrer les efforts des différents opérateurs et partenaires en matière de promotion de l'alternant. Qui fait quoi aujourd'hui et comment ? Pouvons-nous trouver, dans les budgets et dans les plans de promotion, les stratégies de communication des différents opérateurs et des différents partenaires ? Y a-t-il une base commune qui nous permet d'établir un plan d'action commun pour deux ans, pour trois ans, pour cinq ans ?

Cela est possible, mais je n'en sais rien aujourd'hui. On peut dire que nous essayerons déjà avec les opérateurs autour de la table et avec les administrateurs qui sont les relais d'institutions importantes. Nous pouvons déjà faire un grand pas dans ce sens-là. Si en plus nous pouvons associer les secteurs professionnels, l'Union wallonne des entreprises, l'UCM, le SMI, le SDI, nous aurons déjà une belle base de travail pour une communication, une promotion harmonisée, intégrée ou en tout cas le plus possible intégrée.

Concernant l'articulation entre les gouvernements, il y a un travail difficile parce qu'il faut trouver des agendas... D'abord, ce sont trois couleurs. Nous avons trois tutelles. Je ne sais pas si je l'ai dit tout à l'heure : Mme Tillieux pour la Région wallonne, Mme Schyns pour la Communauté française et M. Gosuin pour la Cocof. Cela n'est pas plus mal. Cela est un petit peu plus compliqué au départ puisqu'il faut, à chaque fois, non seulement qu'ils soient d'accord sur des axes politiques, mais qu'ils aient en plus des arrêtés conjoints, concomitants, au contenu identique. Vous comprenez que cela est un peu lourd au départ.

Par contre, une fois que l'on a un accord, l'on peut aller très loin et l'on permet l'harmonisation et la simplification, dont vous parliez tout à l'heure.

Cela constitue un très beau défi pour la Belgique institutionnelle d'aujourd'hui, notamment pour tout ce qui concerne les questions de mobilité pour les usagers : transparence, simplicité pour les usagers et mobilité pour les jeunes. Il est intéressant de se dire que les institutions doivent passer du temps pour s'entendre, que cela est compliqué, mais cela ne regarde que les techniciens, que les politiques. Après, les gens, c'est plus facile. Si l'on peut investir dans cette façon de voir les choses, je pense que l'on remplit notre mission.

Pour les données statistiques, j'en ai déjà parlé. Je ferai évidemment attention à avoir un maximum de données qui nous permettent d'identifier les données, les évolutions par genre, par métier, par qualification. Une

nouvelle économie se met en place, une économie plus collaborative et innovante, qui nous permettrait d'ouvrir de nouvelles places. Il faut aussi voir que, dans les start-up, cela n'est pas si facile de s'occuper des jeunes. Cela est plus facile en régime de croisière que dans une entreprise qui se lance et qui a déjà de multiples défis à relever, dans des conditions parfois un peu stressantes. On ne compte pas nécessairement ses heures non plus, cela veut dire qu'il y a les pressions ne sont pas les mêmes que dans une entreprise en régime de croisière.

Concernant l'analyse statistique et les enjeux, je ne pourrai pas vous en parler maintenant. Bien sûr, le fait qu'il y ait très peu d'alternance aujourd'hui en Région wallonne – bien que quand on additionne les différentes mesures, il y a quand même plus que les 9 % que l'on voyait tout à l'heure au tableau ; si l'on pouvait mettre tous les dispositifs de façon consolidée, harmonisée, on aurait des chiffres un peu moins dramatiques – je les vois comme un potentiel à exploiter.

Quand nous aurons pu aller un peu plus loin avec la DREM, la direction de l'administration de l'enseignement qui s'occupe des relations école-marché du travail, qui va collaborer avec nous. Cela est récent. Nous aurons une réunion mi-décembre, avec les services bruxellois, l'Institut bruxellois de statistique et de prospective, avec bien sûr l'IWEPS avec lequel on collabore déjà et les instances bassin. Il y a moyen déjà de faire pas mal de choses.

Le budget du site de l'OFFA est de 10 000 euros pour 2017. Si nous obtenons la subvention que nous demandons à introduire pour l'outil cartographique, nous aurons 20 000 euros supplémentaires, soit un total de 30 000 euros. Comme les deux objectifs sont complémentaires, cela nous permet quand même d'avoir quelque chose qui tient la route, en tout cas nous l'espérons. Je suis peut-être un peu optimiste en disant qu'on l'aurait pour le premier semestre, mais si je ne suis pas optimiste, je ne fais rien. Il faut avancer comme cela.

Le contenu, lui, est mis à jour régulièrement. Le nouveau site Internet sera évidemment beaucoup plus intéressant, mais cela n'est pas très grave si l'on a un mois ou deux de retard par rapport à mes prévisions.

Il n'y a pas de détails extrêmement précis sur le contenu du rapport d'activités que nous devons produire annuellement, mais il y a de toute façon la réalisation du plan d'action. Quand nous aurons un contrat de gestion, il y aura le système de tableau de bord de pilotage dont je parlais tout à l'heure. Nous aurons à chaque fois des objectifs et des indicateurs, à la fois quantitatifs, qualitatifs, efficacité et efficience. On devrait avoir tout le nécessaire.

Pour les CAI, les nouvelles commissions CAI se mettent en place.

Y a-t-il des mesures transitoires ? Un système est abrogé. Un autre se met en place. Bruxelles n'a pas souhaité – la Cocof, en tout cas – n'a pas souhaité, même si elle est compétente pour la matière, utiliser le système, puisqu'il n'était quand même pas utilisé dans les faits. Sur la Région wallonne, des commissions CAI qui se mettent en place, elles seront les mêmes que du côté de la Communauté française, puisqu'elle gère des CAI, et la Région wallonne qui gère aussi les CAI. On a simplifié sur le terrain, en disant « L'OFFA fera le secrétariat de l'un comme de l'autre ». S'il s'agit de la même réunion au même moment, cela est encore mieux.

Participation aux travaux du SFMQ, en réalité, cela est prévu par l'accord de coopération-cadre de 2008. Nous le faisons. On y va plus comme observateur, comme expert, comme relais, que comme contributeur. Ce qui ne veut pas dire que nous ne sommes pas tous les jours en lien avec le SFMQ et avec toutes les matières que cela représente. Je vais prendre un exemple concret de nomenclature. On parlait des organismes producteurs de statistiques, il est évident que les nomenclatures ne sont déjà pas les mêmes, si l'on prend le régime IFAPME-SFPME ou l'enseignement. Forcément, nous avons déjà des difficultés avec les secteurs pour reconnaître, identifier des métiers ou des grappes de métiers, sauf quand le SFMQ a pu produire les référentiels.

Là où cela existe, il n'y a pas de souci. Là où cela n'existe pas, nous allons réaliser avec les différents partenaires, les opérateurs, une table de conversion des nomenclatures.

À propos des relations avec les trois pouvoirs de tutelle, je crois l'avoir dit : elles sont excellentes. Il y a un bon climat entre les cabinets. J'ai rencontré quelques difficultés avec la Communauté française, dans la mesure où je proviens du FOREm, par conséquent je connais un peu mieux l'environnement wallon que l'environnement communautaire. Je ne connais pas trop bien les réseaux. Il a fallu que je fasse un petit effort d'immersion et d'adaptation pour bien comprendre le rôle et la responsabilité des uns et des autres, entre les différentes administrations communautaires et les réseaux. Je commence à m'adapter et à comprendre un peu qui fait quoi et comment.

Un système d'évaluation commun entre les opérateurs, cela rejoint un petit peu l'analyse statistique. En tout cas, cela permet et cela est un des moyens de le faire. Il faudra aussi des procédures d'évaluation commune. Encore une fois, il faudra à chaque fois mettre autour de la table les différents opérateurs, les partenaires parfois et les experts qui sont nécessaires, parce que nous n'avons pas en propre d'expertise propre.

**Mme la Présidente.** - Merci beaucoup pour cet exercice qui n'est pas toujours très facile.

La parole est à M. Henquet.

**M. Henquet (MR).** - Mme la Ministre va peut-être répondre aux questions que l'on a posées également.

**Mme la Présidente.** - C'est cela que vous vouliez.

La parole est à Mme la Ministre Tillieux.

**Mme Tillieux,** Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Je peux bien volontiers ajouter quelques réponses à celle déjà bien complète de M. Hellendorff.

Je voudrais vraiment rappeler le principe de l'OFFA. Il s'agit d'un outil de soutien et d'un organe de coordination de l'ensemble des actions que nous voulons mener au-delà des institutions, puisque la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Région wallonne et la Cocof sont toutes trois concernées avec parfois, il est vrai, une certaine complexité pour mener en parallèle des textes dans des niveaux de pouvoir complètement différents qui doivent aboutir plus ou moins au même moment, pour être au Conseil d'État au même moment. Ce n'est pas toujours simple, mais l'on y parvient au fil du temps. L'idée est le rapprochement en termes de collaboration entre la filière enseignement et la filière formation professionnelle.

Cela ne se fait pas du jour au lendemain, c'est quelque chose qui se prépare, qui s'effectue dans le dialogue pour que cela puisse aboutir favorablement dans le respect des acteurs de terrain et ils sont nombreux puisqu'il y a les acteurs de l'enseignement et les acteurs de la formation professionnelle, mais aussi, derrière, les entreprises et mieux encore, tous ces jeunes et tous ces gens qui font confiance à l'alternance et qui bénéficient de cette formation.

Le premier objectif est la simplification administrative. On a trop souvent parlé de l'opacité du paysage. Lorsque nous avons effectué nos tables rondes en début d'année avec SNI notamment, on a pu constater que c'était une rengaine, que c'était complexe, difficile. Parfois l'enseignement, les CEFA, parfois l'IFAPME, les centres de formation professionnelle et un manque de lisibilité du secteur.

Aujourd'hui, nous nous attelons à cette tâche, la simplification, avec un groupe de travail qui, d'arrachepied, veille à plus de synergie entre les CEFA et les centres IFAPME. Des résultats sont déjà sur la table puisque le contrat unique est là, même si effectivement, il fait comme tous, ses maladies de jeunesse et qu'il a été amélioré dernièrement.

Ce sont les mêmes incitants pour tout le monde. C'était déjà aussi une grande avancée et nous l'avons voté notamment en juillet dernier et c'est enfin une porte d'entrée unique pour la question des stages ou des agréments d'entreprises ou, à l'avenir peut-être, bien d'autres choses, mais commençons par le début, via cette plateforme électronique de l'OFFA.

C'était extrêmement important et quand je lis dans le cadre du pacte d'excellence les engagements relayés par la presse avec le rapprochement en une seule filière de l'enseignement technique et professionnel, avec l'idée que certains verraient bien les CEFA disparaître au profit de la formation professionnelle. Voilà, les idées, le débat évidemment, on ne peut pas les empêcher. Au contraire, il nourrit la réflexion. Néanmoins, aujourd'hui, je peux vous dire qu'il n'y a aucune concertation avec la Fédération Wallonie-Bruxelles sur la suppression des CEFA pour couper court à ce qui a été dit antérieurement. Comme cela, ce sera clair, les CEFA continuent bien sûr l'investissement en termes de formation en alternance et je travaille en concertation avec ma collègue de l'enseignement, Mme la Ministre Schyns, pour permettre un meilleur rapprochement de ces deux filières et permettre une meilleure cohérence et surtout au bénéfice des jeunes qui entreprennent ce type de formation.

Le contrat d'alternance a-t-il été trop vite écrit ? Une réponse a déjà fusé. Non, il n'a pas été trop vite écrit. Il a été concerté, il a été écrit avec les acteurs de terrain, mais aujourd'hui, la volonté a été de supprimer les divergences d'interprétation. Comme toujours, quand on écrit un texte, ceux qui le rédigent et les acteurs autour de la table se comprennent et puis, in fine, quand on élargit le cercle et qu'on lance cela sur le marché si je puis dire, il y a toujours évidemment possibilité d'interprétation, c'est ainsi dans notre société. Au lieu de passer par des juges, ici, que fait-on ? On reprend le travail, on remet une fois sur le métier et l'on essaie de préciser les termes du contrat pour qu'il ne soit plus, demain, sujet à interprétations divergentes.

À nouveau, c'est un travail avec les secrétariats sociaux, bien entendu et avec l'OFFA pour clarifier les textes, éviter les interprétations qui seraient trop particulières ou divergentes, notamment une question très importante a été évoquée, la question des vacances annuelles bien entendu. Hier soir encore, je présentais la réforme des aides à l'emploi et un boucher, pour ne pas le citer, qui utilisait deux stagiaires, un de l'IFAPME, l'autre d'un CEFA et me disait quand même, ces congés... Il oubliait qu'il était sur le nouveau contrat où il était dans les mêmes conditions pour ses deux stagiaires. Je lui ai expliqué qu'antérieurement, en plus, il n'aurait pas eu les mêmes conditions pour l'un et l'autre stagiaire en termes de congé annuel.

Vous voyez donc que les choses avancent, les choses se précisent, on est vraiment sur la bonne voie.

Sur le CAI, plus particulièrement, la législation est aboutie puisque c'est le décret qui a été voté le 20 juillet. Ce n'est pas encore le cas en Fédération Wallonie-Bruxelles, mais le décret wallon et l'accord du Gouvernement quadripartite nous permet d'appliquer les décisions de ce Gouvernement quadripartite en s'appuyant sur les conventions sectorielles en matière de formation en alternance et d'enseignement conclues

entre la Région et la Fédération Wallonie-Bruxelles et donc, aujourd'hui, il est permis de gérer les CAI, contrats d'adaptation industrielle, au niveau de l'OFFA avec une base réglementaire tout à fait légitime.

Sur le manque de places de stage, ce chantier est évidemment énorme. Nous devons booster les places de stage. Qu'avons-nous fait jusqu'à présent ? Nous avons organisé des tables rondes pour permettre de mieux faire connaître l'alternance, nous avons organisé avec SNI une enquête auprès des entreprises. Tous les résultats ont été communiqués d'ailleurs. À mon initiative, ces opérations ont été menées et à quoi avons-nous abouti ? À la fois au constat d'un réel intérêt des entreprises pour l'alternance, mais la nécessité d'une meilleure information. On sent qu'il y a là besoin de mieux informer et c'est bien sûr à la fois le rôle de l'OFFA et c'est bien sûr l'idée que l'IFAPME s'est engagée à reprendre contact avec les entreprises en demande d'informations.

Il y a donc un suivi, à la fois des tables rondes et à la fois des enquêtes pour pouvoir aller plus loin et livrer l'information.

N'oubliez pas non plus, à côté de ces initiatives très particulières sur la question des places de stage, avec les tables rondes et avec l'enquête, il y a plus globalement le pacte pour l'emploi et la formation où les partenaires sociaux se sont clairement et fortement engagés en matière de places de stage. Un groupe de travail a été mis sur pied avec cette thématique comme priorité.

Ensuite, il y a aussi l'engagement dans les bassins, dans les instances bassins, ce chantier est inscrit à l'ordre du jour des travaux pour essayer d'impliquer plus les entreprises à accueillir de nombreux stagiaires.

Enfin, il y a les coaches sectoriels, on en a touché un mot tout à l'heure. Les coaches sectoriels dont c'est clairement partie prenante de leur mission de solliciter les entreprises pour accueillir plus de stagiaires en stage.

In fine, à côté des initiatives que j'ai prises sur les tables rondes et l'enquête, à côté du Pacte pour l'emploi avec les partenaires sociaux, à côté des coaches sectoriels mis en place avec la réforme des incitants financiers, il y a encore la plateforme de l'OFFA qui nous permettra, demain, de mieux rendre visible l'offre et la demande de stage. Cela participera aussi à encourager plus de stages dans les entreprises.

M. Henquet avait évoqué un brouillard sur les incitants financiers ou en tout cas, si j'ai bien compris, c'était plutôt par rapport au document, vous aviez l'impression que ce n'était pas tout à fait clair. En réalité, si je peux un peu synthétiser sur les incitants financiers, un seul document était urgent à la rentrée de septembre, c'était le document pour les indépendants qui accueillent un stagiaire pour la première fois. Cela concernait environ 150 demandes de primes à l'heure actuelle et le

document a été rapidement rédigé et rapidement sur pied, que ce soit pour la prime entreprise, pour la prime pour les opérateurs, ou bien l'incitant pour le jeune, lui-même, il n'y a, en quelque sorte, pas d'urgence puisque les primes ne pourront faire l'objet d'une liquidation qu'à l'été 2017, c'est-à-dire qu'une fois que l'année, ici, sera écoulée puisqu'elles, souvenez-vous, sont conditionnées à l'accomplissement de 270 jours de contrat en entreprise. On n'est pas encore aujourd'hui dans le besoin par rapport à ces formulaires de demande. Souvenez-vous, pour le jeune, que la condition est de pouvoir obtenir cette prime si et seulement si l'on a terminé l'ensemble du cycle de formation. Nous en reparlerons dans deux ans et demi puisque c'est au bout de la troisième année de formation. Tout cela pour relativiser. Un document est extrêmement nécessaire, c'est celui pour les indépendants qui accueillent pour la première fois un jeune stagiaire.

Pour assurer la bonne information, il y a aussi besoin de mieux informer, pour informer aussi les CEFA puisque évidemment l'IFAPME regroupe son information vers ces centres et c'est assez facile, mais il faut alors après toucher les centres de l'enseignement. Nous avons organisé, sous mon impulsion et avec la pleine collaboration de l'OFFA, des journées d'information que j'ai d'ailleurs financées, pour être complète et concrète. Ces journées d'information ont lieu ici au mois de novembre. Deux se sont déjà déroulées. Elles ont rempli les Moulins de Beez. Il y a eu plus de 300 personnes déjà concernées. Principalement des CEFA puisque l'IFAPME avait déjà été mieux informée et le succès a été tel que nous avons programmé une troisième journée, au mois de décembre. Pour ceux qui souhaitent participer, il n'y a aucune difficulté. La DGO6 est aussi partie prenante puisqu'il y a une explication sur les contrôles, les primes et surtout le versement des incitants.

Je pense que je dois avoir approché l'ensemble des questions que vous m'aviez posées.

Il y avait une question sur les abandons, mais M. Hellendorff a cité les chiffres, c'est environ 40 %. En tout cas, l'IFAPME, je ne permettrai pas de parler pour les CEFA, et parmi ceux qui abandonnent, près de la moitié s'insère à l'emploi, c'est connu. C'est ce qui a été dit aussi aux Tables rondes, c'est que des jeunes parfois lorsqu'ils se voient proposer un contrat dans une entreprise se disent qu'ils n'ont pas besoin d'aller chercher leur diplôme et qu'ils vont directement travailler. Ils veulent être indépendants et travailler. Ce qui est très bien sauf qu'ils oublient que la question d'aller jusqu'au bout de sa formation et d'acquiescer un document qui en atteste et qui demain sera aussi un certificat avec les mêmes effets de droit que ceux de l'enseignement, c'est une chose importante. Là, je crois que nous allons devoir aussi communiquer sur cet aspect-là pour éviter ces abandons en cours de cycle pour des personnes en tout cas qui s'insèrent à l'emploi et c'est près de la moitié d'entre eux. Pour les autres,

certain retournent vers l'enseignement dans d'autres filières et d'autres abandonnent complètement. Ce phénomène est connu et là, on doit travailler encore et toujours sur la question de l'accompagnement de ces jeunes.

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

**M. Henquet (MR).** - Merci Madame la Présidente. Merci, Monsieur Hellendorff pour toutes ces informations. Merci Madame la Ministre et merci d'avoir précisé très clairement, je crois que cela rassurera le terrain, le fait qu'il n'y a pas d'agenda caché concernant l'organisation en alternance au niveau des CEFA.

Tout à l'heure, j'ai parlé de ces documents. Que ce soit le contrat en alternance, que ce soit les documents relatifs aux incidents financiers, il n'y a pas de volonté de critiquer. On se rend bien compte que c'est difficile et vous l'avez souligné. Quand on rédige un document la première fois, tout qui a rédigé un document, on sait qu'il doit être rédigé trois fois pour qu'il soit opérationnel et qu'il soit parfait.

Ce sur quoi je voulais insister c'est sur le métier d'accompagnateur dans les CEFA ou dans l'IFAPME. C'est un métier extrêmement difficile. Ce sont des personnes qui doivent accompagner des enfants qui sont en déshérence par rapport au système scolaire. Beaucoup me disait que la première chose qu'ils doivent faire c'est téléphoner tous les matins, car les enfants sont ni en entreprise, ni à l'école et comme les parents ne décrochent pas, que fait-on ? On va sur place, on va sonner aux portes voir où ils sont. Ce sur quoi j'insistais, c'est le fait que si, eux, doivent encore passer une partie de leur temps, essentiellement dédié au social et à l'accompagnement des enfants, dans le déchiffrement de documents administratifs, c'est cela qui devient lourd, c'est ce qui remonte.

Concernant le budget, j'avais un document qui disait que vous aviez 20 000 euros pour le site Web. Peut-être pourra-t-on en reparler plus en avant quand on discutera des budgets ?

J'aurais voulu savoir si, comme pour l'enseignement qualifiant, vous allez faire par rapport à l'alternance quelle que soit la branche, est-ce le rôle de l'OFFA d'avoir un regard critique par rapport aux formations organisées pour que l'on n'en arrive pas à avoir 70 % des élèves, par exemple, qui sont dans 10 % des options et qui ne mènent à rien ? Y a-t-il un regard critique sur les formations organisées dans l'alternance concernant la conduite à l'emploi, même si vous avez dit tantôt qu'il y avait 80 % d'enfants qui avaient fini leurs études qui y arrivaient ?

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

**M. Drèze (cdH).** - Je voudrais revenir sur un seul point, mais qui n'est pas encore clair pour moi : c'est sur

la plateforme unique interactive au niveau des places de stages. M. Hellendorff a dit dans son intervention, j'ai pris note et donc je cite : « Je ne suis pas à la manœuvre, c'est au politique à donner les impulsions et l'OFFA est un opérateur indirect », sous-entendu que quelqu'un doit agir, mais ce n'est pas moi et en tout cas je n'ai pas eu d'instruction en ce sens. Dans sa dernière information, la ministre dit, à moins que l'on parle de deux choses différentes, « la plateforme de l'OFFA ». Cela m'intéresserait de savoir si quelque chose est en chantier et sous la responsabilité de qui.

**Mme la Présidente.** - La parole est à M. Hellendorff.

**M. Hellendorff,** Directeur général de l'OFFA.- Sur les formulaires, on en a déjà parlé tout à l'heure. Je comprends très bien ce que vous dites, le travail d'accompagnateur est très compliqué. On essaye de simplifier. Rassurez-vous, je ne dis pas qu'il n'y a pas eu de difficultés de mise en route, c'est maintenant stabilisé. Dans les 150 dossiers qui sont complets, parce souvent il faut rappeler parce qu'ils sont incomplets, ils sont déjà à la DGO6 pour liquidation. Cela roule !

Sur le regard critique sur les options qui ne mènent pas vraiment à l'emploi, il n'y a pas encore de travaux propres à l'OFFA. Dans un second temps, nous aurons un appareil statistique, sur base de données robustes, vérifiées avec des concepts stabilisés, en tout cas communs aux différents opérateurs et, à ce moment-là, l'on pourra aller un peu plus loin. Cela ne nous empêche pas de travailler avec d'autres sur notamment les instances bassin, sur les options qu'il faut ouvrir ou fermer. C'est tout un travail qui se fait en concertation avec d'autres opérateurs. Nous n'avons pas, aujourd'hui, sur la table de possibilité ni d'objectif de travailler là-dessus. Maintenant, nous le ferons à moyen terme.

Sur la plateforme en alternance, je peux répondre tout à fait clairement. La plateforme est prévue, c'est un projet en développement et, tant qu'il est en développement, il est aux mains du comité de pilotage dont je vous ai montré la composition. Vous l'aurez dans le PowerPoint. C'est un projet mené sous la conduite de l'IWBS avec ce comité de pilotage. Les deux personnes qui représentent l'OFFA sont les chefs de projet. Il y a donc un chef de projet, Odile Laureys, qui fait partie de l'OFFA. L'outil sera géré par l'OFFA une fois qu'il sera opérationnel. Dès qu'il sera mis en fonctionnement, il appartiendra à l'OFFA. Cela ne fait pas l'ombre d'un doute et il n'y a donc pas de souci là-dessus. Je vous parle d'un outil en développement. Tant qu'il n'est pas opérationnel, cela ne me sert à rien de dire qu'il est à l'OFFA.

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

**Mme Tillieux,** Ministre de l'Emploi et de la Formation. - M. Hellendorff vient d'éclairer, me semble-

t-il, les membres de notre commission sur à la fois la question des filières qui mèneraient au pôle-emploi, c'est clairement un travail aujourd'hui qui est du ressort des bassins, c'est vraiment le rôle que l'on veut faire jouer aux bassins pour coller territorialement à la réalité socioéconomique. Cela est une chose. L'autre chose est évidemment la plateforme bien entendu. Je parle toujours de plateforme de l'OFFA parce que c'est l'OFFA qui en sera le maître, qui va l'utiliser, mais elle est en construction. Aujourd'hui, souvenez-vous, c'est dans le cadre du plan Marshall 4.0 de ce volet numérique que j'ai initié l'idée de cette plateforme qui permettrait de se faire se rencontrer l'offre et la demande de stages, mais avec un préalable qui est, bien sûr, à la fois de s'occuper des entreprises avec la question de l'agrément et puis dans un deuxième temps, des incitants financiers avec l'ensemble des formulaires mis à disposition de ces mêmes entreprises agréées, par exemple, de rassembler au fil du temps, étape par étape, sur cette plateforme unique, tous les opérateurs, tous les acteurs in fine de l'alternance.

On démarre de rien puisque forcément, l'OFFA se construit aujourd'hui. Elle se construit et démarre ses projets. La plateforme, elle aussi, par ailleurs, se construit. Un marché public avait été lancé fin de l'année dernière pour pouvoir déterminer un opérateur pour l'étude de la mise en place, pour phaser, quelque part, ce projet. Cette étude se termine. Aujourd'hui, le cahier des charges est en cours de rédaction - il se termine d'ailleurs - pour pouvoir lancer la première phase de cette plateforme en collaboration avec IWBS bien entendu. La construction est une chose, c'est ce qui est en cours aujourd'hui et puis viendra la mise en œuvre et l'opérationnalisation. Ce sera le travail de l'OFFA, mais l'on continuera à parler de la plateforme de l'OFFA, même si elle se construit avec d'autres acteurs aujourd'hui.

**Mme la Présidente.** - Plus d'autres commentaires. Nous allons conclure le point.

Monsieur Hellendorff, je vous remercie beaucoup pour votre participation. Vous devez savoir que vous étiez très attendu. Merci de nous transmettre votre PowerPoint pour que tous nos collègues puissent l'avoir. Nous l'avons déjà. Merci encore à vous, chers collègues et bon retour.

*Confiance au président et au rapporteur*

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

## INTERPELLATIONS ET QUESTIONS ORALES

### INTERPELLATION DE M. HENQUET À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « L'AVENIR DES AGENCES LOCALES POUR L'EMPLOI (ALE) »

**Mme la Présidente.** - L'ordre du jour appelle l'interpellation de M. Henquet à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'avenir des Agences locales pour l'emploi (ALE) ».

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

M. Drèze souhaite se joindre à l'interpellation.

**M. Henquet (MR).** - Madame la Ministre, je voudrais revenir sur l'avenir des agences locales pour l'emploi parce qu'il y a quelques inquiétudes qui pointent à l'horizon. Historiquement, je voudrais rappeler que, depuis 1994, les agences locales pour l'emploi avaient pour but de remettre des personnes dans l'emploi et dans un emploi de proximité. Elles ont développé leurs activités au niveau de trois secteurs : la surveillance en école, pour une grosse part, l'administratif ou l'entretien pour les ASBL et les services auprès de particuliers, tels que les tontes de jardin, peinture, tapisserie et petits travaux.

Forcément, depuis 1994 et l'arrivée des titres-services, les ALE n'ont plus proposé, dans leur secteur, le nettoyage aux particuliers puisque cela a été repris par les titres-services même si l'on sait que certaines ALE ont créé en leur sein une section « titres-services ».

Les ALE sont très inquiètes aujourd'hui et, au moins, pour trois raisons. Je vais être très prudent et utiliser le conditionnel.

Un responsable du FOREm aurait évoqué la possibilité d'un retrait des titres-services du secteur des ALE pour les remettre aux entreprises sociales, des entreprises d'insertion, que je vais appeler EI. La justification de ce choix résiderait dans le fait que les marchés des titres-services seraient un marché concurrentiel et qu'il ne peut être développé par un service public, ne fut-ce que par la mise à disposition du personnel FOREm pour gérer l'ALE. L'argument ne semble pas pertinent puisque cet argument n'a jamais posé problème lorsque l'ONEM gérait la matière et que, de plus, le FOREm reçoit des sections « titres-services » des ALE une rétrocession des salaires au prorata de travaux passés par les agents à gérer la section « titres-services ». On comprend encore moins l'argument lorsque l'on sait qu'un équivalent temps plein « aide ménagère – titres-services » en ALE coûte plus au moins aujourd'hui 6 000 euros à la Région wallonne contre 9 000 euros dans les EI puisque les EI ont des subsides complémentaires pour l'insertion des travailleurs qui ont pourtant les mêmes caractéristiques

que les travailleurs que l'on retrouve dans les ALE. Il y a donc un différentiel supplémentaire de 3 000 euros par an par équivalent temps plein pour la Région wallonne, ce qui chiffre assez haut.

Deuxième objet de la crainte des ALE, c'est qu'il y aurait une étude de faisabilité pour sortir les ALE des écoles et les mettre via le système des APE. Il faut savoir que le secteur des surveillants en écoles représente pratiquement un tiers du total des heures ALE. La conséquence financière serait extrêmement importante puisque l'on sait qu'en école, un employé ALE, aujourd'hui, coûte à l'établissement 5,95 euros par heure. Si le changement s'effectue, le coût passerait minimum à 10,50 euros puisque l'on va passer en contrat de travail et, en plus, il faudra ajouter à cela les charges patronales, les congés payés et le travail administratif.

Enfin, on constate que de plus en plus de communes ne disposent plus d'agents ALE. Je prends, sur la province de Namur, des communes qui sont proches comme Floreffe, La Bruyère. On m'a cité également dans une autre province : Herstal. On sait que ces agents ont rejoint, pour une partie d'entre eux, les rangs du FOREm afin d'être affectés à d'autres tâches, comme notamment régler les problèmes que l'on a connus, liés au transfert des Activa que l'on a connus en début d'année, mais sans être remplacés dans leur poste d'origine au niveau des ALE. Dès lors, il est impossible pour ces dernières d'exercer leur mission de proximité qui était notamment de convoquer les chômeurs, d'assurer les formations, de trouver du travail pour les prestataires, d'aider les utilisateurs. Tout cela concourt à une mort lente et programmée des ALE. Ce sera à vous de me répondre. Pourtant, c'est un arrêté royal qui fixe le nombre maximum d'agents ALE : un équivalent temps plein par tranche de 1 000 chômeurs. On voit donc que le quota n'est absolument pas respecté. Faute d'agents en suffisance, il n'est pas étonnant de voir certaines agences périlcliter, mais est-ce par un manque de besoins sur place, je ne le pense pas.

Madame la Ministre, je compte vous poser quatre questions précises. Quel est l'avenir que vous réservez aux ALE dans votre politique régionale de l'emploi pour les années futures ?

Deuxième question plus précise : envisagez-vous, comme on l'entend dire, la sortie des titres-services au niveau des sections des ALE ? Si oui, allez-vous transférer ces sections titres-services au secteur de l'insertion ? Quel en sera le coût ? Avez-vous le budget pour financer ce changement d'affectation ?

Troisième question : envisagez-vous la sortie des ALE de nos écoles ? Si oui, y a-t-il eu concertation, parce que je n'en ai pas entendu parler ailleurs, avec la Fédération Wallonie-Bruxelles ? Qui supportera le coût supplémentaire qui est assez important ? Est-ce la Région wallonne sous une autre forme, à savoir les

APE ? Sont-ce les PO ? Est-ce la Fédération Wallonie-Bruxelles ? Qu'en est-il aussi du travail administratif supplémentaire en école et qui sera évidemment extrêmement conséquent puisque aujourd'hui c'est relativement facile d'engager un agent ALE au niveau des établissements ? Quatrièmement : comment expliquez-vous le manque d'agents ALE dans certaines communes ? Comptez-vous faire respecter le prescrit légal ? À combien estimez-vous le nombre d'agents ALE manquants ainsi que le budget au regard de l'arrêté royal qui le précise et au regard de l'argent versé par le Fédéral ?

Je vous remercie pour vos réponses.

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

**M. Drèze** (cdH). - Par rapport aux données historiques répercutées par M. Henquet, juste un commentaire. Vous indiquez que les ALE ont commencé en 1994. C'est effectivement en 1994 que la Ministre Miet Smet a revu le dispositif, mais elles existaient déjà depuis 1987, sous Michel Hansenne, à l'époque sur une base volontaire alors que la Ministre Miet Smet les a implantées progressivement dans toutes les communes avec certaines formes obligatoires dans le chef de certains demandeurs d'emploi. Petite précision historique sans beaucoup d'importance aujourd'hui.

Je partage le fait que le secteur est un peu inquiet puisqu'il y a eu, semble-t-il, fin octobre, une réunion à l'initiative du FOREm avec les conseils d'administration des ALE qui a eu un côté, semble-t-il, rassurant. Moi, je n'y étais pas donc ce ne sont évidemment pas des informations de première main. Un côté rassurant indiquant qu'il n'y aurait pas de réforme en 2017, mais qu'il y aurait, en 2017, des groupes de travail mis en place pour redéfinir les missions des ALE, et parmi les sources d'inspiration, le modèle flamand aurait été cité. C'est peut-être cela qui participe aux sources d'inquiétude puisqu'en Flandre, il est question de mettre fin aux ALE sur leur modèle actuel. Depuis cette réunion de fin octobre, il y a une inquiétude manifestement dans le secteur. C'est un premier point.

Un deuxième point, et on en a déjà parlé dans cette commission, c'est toute la problématique du personnel des ALE dans la foulée de la sixième réforme de l'État. Il semble que le FOREm serait en train de recruter sept équivalents temps-pleins, mais que, d'un autre côté, par rapport au cadre issu du Fédéral, il y aura une différence de 40 équivalents temps pleins. Cela constitue aussi une source de questionnement.

Il y a la problématique des titres-services puisque le FOREm, semble-t-il, laisse entendre que ce n'est pas sa mission comme gestionnaire du système des titres-services dans son ensemble, d'être en même temps, via les ALE, un opérateur de terrain. Pourtant, le FOREm organise aussi des formations, donc on peut très bien avoir deux casquettes si les choses sont bien claires.

Certaines ALE sont très actives dans les titres-services et se posent des questions.

Enfin, il y a l'élément déjà évoqué dans cette commission, de la DPR qui évoque davantage de synergies, voire d'harmonisation entre les ALE et certains dispositifs locaux régionaux de longue date, comme les maisons de l'emploi. J'étais intéressé à m'associer à l'interpellation de M. Henquet pour entendre la ministre sur ces différents projets.

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

**Mme Tillieux**, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Messieurs les députés, merci pour vos interpellations.

Les Agences locales pour l'emploi ont été créées, vous l'avez rappelé, par le service public fédéral dans le but de développer des services de proximité offrant le triple avantage de contribuer à offrir à des travailleurs parfois peu qualifiés un emploi stable ouvrant l'accès à des droits sociaux, de soutenir et développer des activités difficilement délocalisables et de répondre à une demande d'amélioration du quotidien de la population.

En ce qui concerne le dispositif, ma priorité a été d'assurer d'abord et avant tout la stabilité des activités et des emplois sur le plan juridique comme sur le plan fonctionnel dans le cadre du transfert des compétences.

Le travail réalisé a permis de mettre en lumière une série d'éléments discordants préexistant au transfert : le non-respect du nombre d'agents par rapport au cadre établi par la loi fédérale, une grande disparité des activités, l'abandon de certaines missions de base pour le développement d'activités connexes. Je pense aux titres-services, au contrôle de la disponibilité, et cetera.

Ma volonté a donc été, dans ce paysage, de travailler avec le FOREm et en concertation avec les acteurs à une véritable mise à plat de la réalité des ALE afin de définir une stratégie de développement qui garantirait l'emploi des agents, mais également une gestion des ressources humaines et des compétences efficiente et surtout, une optimisation de l'expertise engrangée par les agents pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi particulièrement fragilisés.

Ainsi, une rencontre avec les présidents des ALE a été organisée par le FOREm et différentes pistes de réflexion sont ressorties des débats quant à l'avenir du dispositif.

Je serai évidemment attentive aux différents scénarios qui sont aujourd'hui évoqués et pour lesquels j'ai sollicité une analyse du FOREm. L'analyse comportera notamment un *benchmarking* de l'évolution du dispositif dans les autres Régions du pays. Pour votre information, c'est effectivement nos collègues flamands

qui envisagent de réformer le dispositif en transférant, entre autres mesures, les sections titres-services des ALE vers le secteur de l'économie sociale. Je précise bien que c'était l'idée de la Flandre.

Au niveau wallon, comme je l'ai fait jusqu'à présent, les évolutions du dispositif que je proposerai au Gouvernement et au Parlement, le cas échéant, après concertation avec les acteurs et les partenaires sociaux viseront à nouveau une plus grande lisibilité du paysage, davantage de cohérence, une meilleure articulation entre les acteurs pour favoriser une meilleure insertion des publics cibles et apporter des réponses opportunes à des besoins sociaux et sociétaux encore insuffisamment rencontrés.

En ce qui concerne les sections titres-services des ALE, il convient de rappeler que ces activités relèvent de l'autonomie de gestion des ALE en tant qu'ASBL, mais qu'il appartient au FOREm, en tant qu'organisme public chargé de la gestion du dispositif des titres-services comme celui des ALE, d'assurer la transparence dans la gestion financière des dispositifs dans un souci de bonne gouvernance.

En ce qui concerne les établissements scolaires, aucune étude de faisabilité pour sortir les ALE des écoles via le système APE n'a été commandée, que ce soit clair.

Pour être tout à fait précise, je rappellerai toutefois que le passage de travailleurs ALE en APE a fait l'objet d'une mesure du plan Marshall dans le cadre de l'accueil extrascolaire pour pérenniser l'emploi et le service au sein des établissements d'enseignement.

Si une nouvelle mesure devait être prise en matière d'ALE et d'accueil extrascolaire, nous devrions prendre en compte une série de points :

- notamment, la situation financière des établissements d'enseignement ;
- notamment le risque de piège à l'emploi de travailleurs ALE qui effectuent des prestations ALE sur une longue période, sous un statut de demandeurs d'emploi, ce qui n'interrompt pas la durée d'inoccupation sur le plan de la législation fédérale pour l'accès au bénéfice des allocations de chômage ;
- l'organisation des prestations en trois temps durant la journée. On parle de prestations avant les cours, sur le temps de midi, puis après les cours, cela ne facilite pas la recherche active d'un emploi sous contrat de travail au sens de la loi de 1978, pour les travailleurs ALE ;
- s'agissant de prestations de garde d'enfants dans des établissements d'enseignement, une attention doit être portée à la formation des personnes affectées à cette mission ;
- un certain nombre d'établissements d'enseignement utilisant des travailleurs ALE durant de longues périodes, ont pris l'option

d'engager, sous contrat de travail PTP ou APE, leurs prestataires ALE par priorité. Cette piste intéressante continue d'être encouragée.

Quant au détachement des agents du FOREm au sein des ALE, il a été signalé lors de la rencontre entre le FOREm et les présidents des ALE que des engagements de personnel étaient en cours, même si l'arrêté du Gouvernement wallon modifiant l'arrêté royal de 1994 portant exécution de l'article 8, § 1er et § 6, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, entré en vigueur le 14 janvier 2016, prévoit que le détachement d'agents du FOREm au sein des ASBL-ALE s'effectue « dans la limite de l'effectif transféré de l'Office national de l'emploi et dans la limite de l'enveloppe budgétaire disponible pour les agences locales pour l'emploi ».

Le FOREm répondra donc bien aux besoins objectifs de personnel des ALE, en tenant compte des situations difficiles rencontrées dans certaines d'entre elles.

Une évaluation des besoins en personnel a été menée durant l'année 2016. Sur la base de cette analyse, les procédures d'engagement, un peu plus de 7 équivalents temps-pleins à détacher dans les ALE et des mesures de renforcement de l'encadrement au niveau de la coordination sont en cours.

Après ces engagements, toutes les ALE seront couvertes par au moins un agent FOREm.

Je reste évidemment très vigilante quant à l'évolution du dispositif des ALE et quant au maintien de la qualité de l'emploi pour les travailleurs et les agents ALE dans leur ensemble.

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

**M. Henquet (MR).** - Merci, Madame la Ministre, pour ces éléments de réponse. C'est vrai que c'est un peu technique, surtout quand vous partez dans les énonciations des différentes lois qui se recoupent et se modifient les unes et les autres.

Je vais relire attentivement le compte rendu pour vous revenir par la suite. Apparemment, les inquiétudes des personnes que l'on a rencontrées seraient levées, à vous entendre. Je préfère relire le compte rendu et revenir par la suite, plutôt que de dire des bêtises, parce que cela a été un peu vite.

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

**M. Drèze (cdH).** - Deux éléments, concernant le *benchmarking*, je reprends vos termes, avec les autres Régions. Vous connaissez votre homologue flamand, c'est un ministre N-VA, il n'a pas la même sensibilité, j'imagine, que nous. On doit avoir aussi notre position bien affirmée par rapport à la sensibilité de la majorité en Région wallonne.

À cet égard, c'est mon deuxième point, vous indiquez, mais vous le savez, l'attachement particulier du cdH au maintien des Agences locales pour l'emploi, qui sont parfois le seul moyen d'insertion dans une activité de certains chômeurs peu qualifiés. En termes de suivi des ALE, ce sera utile que je vous dépose une question écrite pour connaître le nombre de personnes occupées 2014-2015-2016 avec le souci qui est le nôtre, que la possibilité qui est cadrée par la sixième réforme de l'État en termes de nombre de personnes occupées, soit exploitée au possible.

**Mme la Présidente.** - L'incident est clos.

**QUESTION ORALE DE MME NICAISE À  
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET  
DE LA FORMATION, SUR « LE PROJET DE  
L'ASBL « DUO FOR A JOB » ET LA  
CONTRIBUTION DES SENIORS À LA MISE À  
L'EMPLOI DES RÉFUGIÉS »**

**Mme la Présidente.** - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Nicaise à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « le projet de l'ASBL « Duo for a job » et la contribution des seniors à la mise à l'emploi des réfugiés ».

La parole est à Mme Nicaise pour poser sa question.

**Mme Nicaise (MR).** - Madame la Ministre, selon un rapport de la Commission européenne, la Belgique présenterait le deuxième écart d'emploi le plus important entre résidents belges et migrants non européens. Même s'il convient de relativiser ces chiffres, nous savons que la recherche d'emploi n'est pas une tâche facile pour nos jeunes Wallons. Elle l'est encore moins pour les jeunes issus de l'immigration.

Bien que l'on nous annonce que les centres régionaux d'intégration sont fin prêts à accueillir les réfugiés, dont le parcours d'intégration est devenu obligatoire, il semble que leur fréquentation stagne en Wallonie.

Face à cette situation et en l'absence de réponse concrète de la part des services publics, une ASBL bruxelloise a lancé le projet « Duo for a job » dont le but est d'aider les jeunes immigrés à trouver un emploi grâce au soutien d'un senior belge. L'ASBL, qui existe depuis 2012, enregistre 70 % de sorties positives et totalise un taux d'emplois trouvés de 54 %, soit le double du taux d'insertion naturelle. Cette expérience encourageante donnera lieu, en 2017, à l'ouverture de deux antennes supplémentaires en Belgique, l'une à Liège et l'autre à Anvers.

Il est indéniable que ce projet représente un enrichissement mutuel, puisqu'il permet, d'une part, à un jeune immigré d'avancer sur le parcours de l'insertion professionnelle, mais, d'autre part également

à un senior de se rendre utile en transmettant les acquis professionnels qu'il a accumulés lui-même au long de sa carrière.

Ce type d'initiative de parrainage existe déjà pour les jeunes demandeurs d'emploi wallon. Je vous avais, par voie écrite, interrogé à ce sujet. Le projet Mentor U, coordonné par le FOREm, a été retenu et financé via les fonds FSE dans le cadre du programme européen Garantie Jeunesse.

Mes questions sont les suivantes.

Des initiatives de parrainage pour les jeunes immigrés existent-elles en Wallonie ? Dans l'affirmative, sont-elles soutenues par la Région wallonne ? De quelle manière ? Des subsides sont-ils accordés en vue de soutenir et d'encourager le développement de ces projets, à l'image du projet Mentor U ?

Je vous remercie 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, le parrainage que vous évoquez, que l'on appelle également le mentorat pour l'emploi, est une méthode que l'on peut qualifier de novatrice et de pertinente, en particulier pour les publics fragilisés, jeunes ou moins jeunes d'ailleurs, d'origine belge ou étrangère, qui présentent des difficultés dans leur recherche d'emploi. Elle permet d'associer deux personnes dans une démarche volontaire, offrant un soutien personnalisé et surtout une transmission d'expérience.

Si la pratique en est encore à ses débuts au niveau wallon, plusieurs initiatives existent néanmoins. Citons le projet Mentor U, coordonné par le FOREm et financé via les fonds FSE, que vous connaissez, puisque vous le citez, et qui a déjà été présenté au sein de cette commission.

Autre initiative, le dispositif binôme pour un job s'adresse aux jeunes diplômés, qui disposent d'un diplôme supérieur au CESS, en Wallonie picarde, et qui recherchent un premier emploi.

Il permet à ces jeunes de bénéficier de conseils de salariés ou d'indépendants retraités expérimentés, par exemple d'anciens directeurs ou directrices de ressources humaines, ou des responsables d'entreprise.

Il s'agit d'une action complémentaire à l'accompagnement individualisé proposé en Wallonie à chaque jeune dans les premiers mois de la sortie de l'école, puisqu'elle permet notamment l'activation du réseau d'employeurs seniors qui se mobilise ici pour coacher en quelque sorte les jeunes.

Le FOREm a participé à la mise en place du projet. Il a d'ailleurs fait partie du comité de pilotage. La participation a pour but de garantir, d'une part, la cohérence de la démarche avec l'accompagnement individualisé qui est proposé et, d'autre part, sa complémentarité avec l'offre de services délivrée au niveau wallon. Les contacts entre le FOREm et le senior dans le cadre du dispositif permettent aussi un échange d'informations sur les actions qui sont menées au plan local, par exemple, l'agenda des ateliers CV proposés dans le carrefour Emploi-Formation-Orientation le plus proche, et cetera.

Une convention, qui est établie entre le senior et le jeune lui-même, prévoit que les actions à entreprendre doivent s'inscrire dans le plan d'action établi avec le conseiller référent du jeune au FOREm. De son côté, le conseiller peut lui-même proposer au demandeur d'emploi d'avoir recours à un coach-senior.

Dans le cadre de la construction du projet, l'ASBL CHOQ a fait appel à la participation de ses membres, parmi lesquels un secrétariat social, qui pourra mettre au service des jeunes candidats son expertise en matière de réglementation du travail.

Une expérience similaire a aussi été menée au sein de la Commune d'Aubange, en Province de Luxembourg, via le plan de cohésion sociale, en collaboration avec le FOREm et la Mirelux. Le dispositif mis en œuvre en Province de Luxembourg cible des jeunes plus fragilisés, qui présentent des difficultés à s'insérer sur le marché du travail. Après une année d'existence, le bilan est également positif. Sur une quinzaine de jeunes rencontrés tout au long de l'année par l'équipe mobilisée, le parrainage par de jeunes retraités a permis de préparer une vingtaine d'entretiens individuels et surtout a permis d'organiser des ateliers collectifs. Trois jeunes ont été redirigés vers des formations tandis que trois autres ont pu trouver un emploi.

**Mme la Présidente.** - La parole est à Mme Nicaise.

**Mme Nicaise (MR).** - Je vous remercie, Madame la Ministre.

Je pense qu'effectivement il y a l'action des conseillers du FOREm, mais l'importance du parrainage est de permettre de fournir à celui qui cherche de l'emploi un coaching personnalisé. Nous savons toutes les piles énormes de dossiers qu'ont à traiter les conseillers du FOREm. Effectivement, avec cet encadre qui est plus effectivement un encadrement de coaching que d'orientation, nous avons pour le demandeur d'emploi, comme le disait d'ailleurs l'article consacré à ce sujet, un ami plutôt qu'un guichet qui permet finalement beaucoup d'écoute et une prise de confiance en soi pour celui qui est sur le marché du travail.

## **QUESTION ORALE DE MME NICAISE À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LA VALIDATION DES COMPÉTENCES COMME ALTERNATIVE AU DIPLÔME »**

**Mme la Présidente.** - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Nicaise à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la validation des compétences comme alternative au diplôme ».

La parole est à Mme Nicaise pour poser sa question.

**Mme Nicaise (MR).** - Madame la Ministre, j'ai effectivement titré ma question « la validation des compétences comme alternative au diplôme », mais j'aurais dû dire « la validation des compétences comme alternative ou comme accompagnement au diplôme ».

Nous avons évoqué, lors de l'audition de M. Hellendorff, le fait qu'aujourd'hui, plus aucune carrière n'était tout à fait linéaire et que la formation devenait une formation continue. Je pense que la question que je vais vous poser se pose non seulement pour ceux qui n'ont pas de diplôme, mais pour ceux qui, en cours de carrière, peuvent souhaiter acquérir d'autres compétences.

À l'heure où l'Europe encourage les systèmes de reconnaissance des compétences dans le cadre de la politique migratoire, il me semble en fait opportun de faire le point sur les dispositifs, les acquis, les enjeux ou encore les perspectives en Wallonie. Cette question paraît d'autant plus importante qu'elle constitue l'une des mesures d'accompagnement prévues au terme du contrat d'insertion pour les jeunes. C'est ce contrat qui donne droit à tout jeune demandeur d'emploi à une expérience professionnelle après 18 mois d'inactivité.

Outre son apport à votre future réforme, la validation des compétences est un dispositif qui a été mis sur pied en 2003 et qui permet à une personne expérimentée de faire reconnaître officiellement ses acquis professionnels sur base de l'expérience, sans nécessairement être passé par la case formation. Il représente, en fait, une bonne alternative – j'ajouterais – un bon complément au traditionnel diplôme, puisqu'il délivre un titre officiel de compétences.

Ce dispositif semble déjà bien implémenté dans le paysage wallon, puisqu'il a déjà permis la délivrance de plus de 25 000 titres de compétence, et ce, dans 36 métiers différents. Toutefois, il n'a pas encore été appliqué aux métiers correspondant à des études supérieures.

Madame la Ministre, toujours dans le cadre du Fonds social européen, du plan Marshall et du plan 2025, divers projets sont en cours tels que le développement d'une nouvelle approche par dossier. L'optimisation du service au public semble également

être une priorité, avec l'élargissement de l'offre à de nouveaux métiers, ou plus encore la mise en œuvre d'un maximum d'unités de compétences. Plusieurs nouveaux métiers devraient donc être accessibles à la validation des compétences dans le courant de cette année ou de l'année 2017.

Mes questions sont les suivantes.

Où en est le dispositif de validation des compétences aujourd'hui ? Quel bilan peut-on en tirer ? Dans quelles mesures comptez-vous l'adapter à votre future réforme de l'emploi et la formation ? Dans quelles mesures également l'adapter dans le cadre du contrat d'insertion pour les jeunes ?

Concrètement, à quoi donne droit un titre de compétences ?

Ma question qui en dérive est de savoir si ce titre de compétences pourrait influencer notamment sur l'échelle barémique de son détenteur.

Je vous remercie 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, le dispositif de validation des compétences se développe progressivement, et cela depuis une dizaine d'années maintenant, depuis 2005 exactement, grâce à la collaboration des opérateurs publics de formation professionnelle continue : le FOREm, l'IFAPME, Bruxelles Formation, l'enseignement de promotion sociale et – c'est important – des partenaires sociaux.

Ce développement s'appuie notamment sur les notes d'orientations stratégiques approuvées par les partenaires sociaux et proposées aux gouvernements francophones qui valident les axes de travail. Les actions menées font l'objet d'un rapport annuel qui est lui aussi approuvé par les partenaires sociaux et transmis aux gouvernements.

En 2015, le taux de réussite moyen des candidats disposant au maximum d'une certification du niveau secondaire inférieur était de près de 77 % et celui de ceux qui disposaient d'un certificat de qualification de fin de secondaire se situait à 77,9 %, c'est-à-dire presque 78 %.

Une étude d'impact réalisée par un bureau d'études indépendant et pilotée par les partenaires sociaux révèle que 58 % des 409 candidats interrogés sont à l'emploi et 76 % d'entre eux, suite à la validation, exercent un métier en relation avec le titre de compétences obtenu. Pour 95 % des 306 employeurs interrogés, le titre de compétences constitue une alternative intéressante, voire très intéressante, pour les chercheurs d'emploi ne disposant pas de diplôme et 69 % d'entre eux sont prêts

à en tenir compte lorsqu'ils embauchent. La reconnaissance du titre de compétences comme élément qui influence la rémunération reste une possibilité négociée, donc entreprise par entreprise.

Les secteurs où la validation est la plus développée sont ceux de la construction, des industries technologiques et métalliques, de l'industrie alimentaire, des garages, les secteurs verts, le secteur tertiaire, la coiffure et les soins et fitness, la logistique et le secteur du bois.

Longtemps attendu, le secteur HORECA vient de participer activement au développement d'une offre complète pour la restauration et annonce qu'il s'inscrira dans une offre presque complète pour l'hôtellerie.

Je voudrais aussi souligner la très forte avancée enregistrée dans les pouvoirs locaux wallons, qui sont impliqués dans le dispositif de validation via le CRF, le Conseil régional de la formation.

Les titres de compétences y sont effectivement reconnus pour l'accès au recrutement et pour certaines évolutions barémiques.

On peut le constater, la validation des compétences occupe désormais une place importante dans le paysage de l'emploi et dans le paysage de la formation en Wallonie.

Dans le cadre du Pacte pour l'emploi et la formation, nous avons convenu, avec les partenaires sociaux, de la mobiliser pour, le cas échéant, valider les compétences de jeunes engagés sous contrat d'insertion, et au terme de celui-ci, pour renforcer la qualité de l'encadrement de la formation en alternance, en validant les compétences des tuteurs en entreprise, pour enrichir le portefeuille individuel de compétences des travailleurs en formation continue et, enfin, pour contribuer avec les instances bassins à identifier et essaimer les initiatives sectorielles et intersectorielles relatives à l'évolution des métiers.

**Mme la Présidente.** - La parole est à Mme Nicaise.

**Mme Nicaise (MR).** - Je vous remercie pour votre réponse. J'avais noté effectivement qu'un peu plus de 68 % des personnes ayant décroché un titre de compétences étaient effectivement des chercheurs d'emploi peu qualifiés. J'ai cru entendre que vous donniez le chiffre de 58 %, mais on est dans les mêmes fourchettes.

Quant à ma question de la rémunération en lien avec le titre de compétences, je prends note qu'elle doit être négociée par celui qui décroche l'emploi et que rien n'en découle pour l'instant. Je pense que c'est peut-être à réfléchir pour l'avenir.

**QUESTION ORALE DE MME NICAISE À  
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET  
DE LA FORMATION, SUR « LE TUTORAT EN  
ENTREPRISES ET LA RÉDUCTION GROUPE  
CIBLE POUR TUTEURS »**

**Mme la Présidente.** - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Nicaise à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « le tutorat en entreprises et la réduction groupe cible pour tuteurs ».

La parole est à Mme Nicaise pour poser sa question.

**Mme Nicaise (MR).** - Madame la Ministre, il y a déjà un an, je vous interrogeais sur le tutorat en entreprise suite au constat dans la presse d'un manque d'intérêt pour le tutorat en entreprise en tout cas en Wallonie. On observait en effet à l'époque une importante disparité entre la Flandre, qui comptait déjà il y a un an des tuteurs au nombre d'environ 1 000, tandis que la Wallonie était très loin derrière, puisqu'elle comptait à l'époque 23 tuteurs.

Vous m'aviez répondu alors que ce chiffre ne correspondait pas à la réalité et qu'un nombre bien plus important de tuteurs reconnus n'étaient pas comptabilisés dans le dispositif tutorat géré par le FOREm, dans le cas de la réduction groupe cible pour tuteurs. Ce n'était donc pas, me disiez-vous, un manque d'intérêt des Wallons pour ce dispositif.

Ces tuteurs, via l'obtention d'un titre de validation de compétences délivré par un centre de validation des compétences agréé par l'entité fédérée, devaient pouvoir satisfaire aux conditions pour l'obtention de la réduction groupe cible. Les travaux pour la création du référentiel de validation des compétences du métier de tuteur venaient, à l'époque de ma question, d'être achevés.

Madame la Ministre, la réduction groupe cible pour tuteurs, gérée, depuis le mois d'avril 2015 par le FOREm suite à la sixième réforme de l'État, est une aide à l'emploi, qui prend la forme d'une réduction de cotisation ONSS pour les tuteurs correspondant à certains critères de reconnaissance.

Lorsque je vous interrogeais, vous aviez également évoqué le volet tutorat du crédit adaptation, qui se présente comme une aide à la formation sous forme de subvention et qui consiste, pour une entreprise, à permettre à ces nouveaux travailleurs de se former en utilisant les acquis professionnels des travailleurs plus âgés. Ceux-ci étaient comptabilisés dans le recensement. Aujourd'hui, et j'en arrive à mes questions, avec l'existence du titre de compétence pour le métier de tuteur, où en sommes-nous dans le recensement des tuteurs wallons en entreprise ? Les tuteurs reconnus, mais non comptabilisés dans le recensement fait par la presse il y a un an, ont-ils pu être intégrés dans le dispositif tutorat géré par le FOREm ?

Disposez-vous, par ailleurs, de chiffres actualisés pour la Flandre ? Les deux dispositifs de tutorat sont-ils comparables ? Est-il judicieux – je pose la question, mais il me paraît en effet judicieux – d'établir une comparaison entre les deux Régions ?

**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 mémoire, les deux dispositifs évoqués et relevant du tutorat en entreprises, à savoir le volet tutorat du crédit-adaptation ainsi que la réduction de cotisations ONSS pour le groupe cible « tuteurs », sont deux dispositifs distincts et différents, entre autres, sur les conditions de reconnaissance de tuteur.

Ainsi, le volet « Tutorat » du crédit-adaptation, créé en 2007, qui introduit un axe supplémentaire dans la mesure « crédit-adaptation » du dispositif des incitants financiers à la formation des travailleurs, est une aide à la formation qui se présente sous la forme de subvention aux entreprises. La réduction de cotisations ONSS groupe cible « tuteurs », gérée par le FOREm depuis le 1er avril 2015 suite à la sixième réforme de l'État est une aide à l'emploi. Il s'agit d'une réduction de cotisations ONSS pour les tuteurs reconnus.

L'objectif du crédit-adaptation « Tutorat » consiste à permettre aux entreprises de former leurs travailleurs – qu'ils soient nouveaux ou intérimaires – en utilisant les acquis professionnels des travailleurs plus âgés et plus expérimentés.

Le dispositif vise à la fois une consolidation de l'emploi et un allègement du travail pour les travailleurs âgés, mais il permet aussi de tirer parti de leurs compétences dans un objectif de transmission du savoir-faire aux nouveaux travailleurs de l'entreprise.

L'axe du crédit-adaptation a rencontré peu de succès depuis son lancement en janvier 2013, puisqu'il ne comptabilise, à l'heure actuelle, que 132 tuteurs reconnus.

La « réduction de cotisations de sécurité sociale groupe cible tuteurs », quant à elle, vise à soutenir les employeurs qui affectent des travailleurs à la formation, à l'accompagnement de certaines personnes qui suivent une formation ou un stage en milieu professionnel.

Comme vous le rappeliez d'ailleurs, cette mesure lancée par le Fédéral est restée sous-utilisée en Wallonie. C'est la raison pour laquelle, après concertation avec les acteurs de l'alternance, dont les partenaires sociaux, la mesure a été remplacée dans le cadre de la reconfiguration des incitants financiers à la formation en alternance et remplacée par une prime aux entreprises qui investissent dans la formation d'un tuteur, dans le but de valoriser un encadrement de qualité des jeunes en alternance dans les entreprises.

Pour mémoire, le décret qui vise la réorganisation des incitants financiers à la formation en alternance et celui qui abroge la réduction des cotisations ONSS « tuteurs » ont été votés en séance plénière du Parlement Wallon – je vous le disais tout à l’heure, dans le débat – le 20 juillet dernier et sont d’application depuis le 1er septembre.

En ce qui concerne la réduction de cotisation ONSS groupe cible tuteurs, 101 tuteurs étaient reconnus au 31 mars 2015 et depuis la reprise de la gestion de la mesure par le FOREm, 349 nouveaux tuteurs ont été reconnus, soit un total de 450 tuteurs reconnus.

Les modifications relatives aux incitants financiers dans le paysage de l’alternance en Wallonie ne permettent plus de comparer le dispositif « Tutorat » en Flandre et le dispositif « Tutorat » en Wallonie, puisque le décret du 20 juillet 2016 conditionne notamment l’octroi de la prime aux entreprises qui accueillent des apprenants en alternance à l’encadrement de ceux-ci par un tuteur formé au tutorat ou qui ont obtenu le titre de compétences de tuteur après une épreuve de validation de compétences tuteur.

Le référentiel de validation des compétences « tuteur » a, quant à lui, été adopté par les gouvernements en juillet 2015.

Depuis le premier trimestre de cette année, l’épreuve de validation de compétence « tuteur » est organisée dans 10 centres de formation agréés par le consortium de validation des compétences. Une dizaine de titres de compétences « tuteur » ont d’emblée été délivrés, mais c’est surtout l’entrée en vigueur, depuis le 1er septembre de cette année, des nouveaux incitants financiers à la formation en alternance qui devrait booster le recours au dispositif.

D’un autre côté, construite dans une logique de parcours, la formation au tutorat de l’IFAPME et du FOREm répond également à l’une des conditions requises pour bénéficier de la prime entreprise. Certaines sessions s’organisent par secteur ou par métier, en collaboration avec les secteurs professionnels. À l’issue d’un module de base de huit heures, une attestation de participation est délivrée et permet à l’entreprise de remplir la condition liée au tutorat pour l’accès à la prime « Entreprise partenaire de la formation en alternance », octroyée par la Région wallonne.

En complément, un deuxième module de 16 heures peut être suivi à l’IFAPME. Plusieurs sessions sont organisées en cours d’année. À titre d’exemple, depuis début 2016, plus de 200 « tuteurs » ont suivi une formation au tutorat dans le réseau de l’IFAPME.

Enfin, je tiens à souligner qu’indépendamment du recours des entreprises aux différents incitants à la formation au tutorat, parmi lesquels il convient également d’ajouter le congé éducation payé, l’IFAPME

a toujours exigé des entreprises accueillant des apprentis et des candidats-chefs d’entreprise qu’elles dédient un tuteur à l’encadrement des apprenants. Cette condition devait, et doit toujours d’ailleurs, être rencontrée pour que l’entreprise soit agréée par l’IFAPME et, désormais, depuis le contrat d’alternance commun, par les CEFA.

Pour mémoire, près de 10 000 entreprises collaborent avec l’IFAPME pour la formation en alternance.

**Mme la Présidente.** - La parole est à Mme Nicaise.

**Mme Nicaise (MR).** - Il y a un an, nous avons déjà discuté de cette certification de la compétence des tuteurs, et vous m’avez annoncé que la création du référentiel de validation des compétences du métier venait de se terminer.

J’entends les chiffres. Nous avons deux branches. Dans le premier dispositif, c’est-à-dire ce que l’on appellerait le volet « Tutorat » du crédit-adaptation, je pense que nous en sommes à 101 plus 349. En outre, dans la seconde branche – si j’ai bien compris – qui était ce que j’appellerais la réduction groupe cible pour tuteurs, nous en sommes en 132. Si j’additionne tous les chiffres, nous sommes à 450.

Vous me dites que la différence par rapport à la Flandre vient de la validation des compétences en Wallonie et qui – je ne sais pas – n’existerait pas en Flandre. Dans tous les cas, je constate que nous sommes à la moitié du chiffre que nous avons l’an passé pour la Flandre.

Je conclurai en disant que je reste sceptique et que je continuerai à m’intéresser. Néanmoins, je vais relire la réponse que vous m’avez donnée, car les choses, en effet, sont manifestement un peu complexes. Je ne voudrais pas m’engager plus avant.

**QUESTION ORALE DE MME POTIGNY À  
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L’EMPLOI ET  
DE LA FORMATION, SUR « LA NOUVELLE  
CONVENTION-CADRE DE PARTENARIAT  
ENTRE LA WALLONIE, LE FOREM ET LES  
CPAS »**

**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 « la nouvelle convention-cadre de partenariat entre la Wallonie, le FOREm et les CPAS ».

La parole est à Mme Potigny pour poser sa question.

**Mme Potigny (MR).** - Madame la Ministre, en juillet dernier, après 10 années d’existence, la convention-cadre entre le FOREm et la Fédération des

CPAS a été renouvelée et redéfinie, tout en gardant son objectif initial, à savoir la remise au travail d'un public fragilisé. Cette version 2016 souhaite renforcer les synergies entre les deux institutions afin, comme il était annoncé dans le communiqué de presse que je cite, de : « favoriser des parcours cohérents vers l'emploi pour les publics communs et d'accroître la participation des plus fragilisés à des actions d'insertion socioprofessionnelle et d'accompagnement, actions destinées à renforcer leurs opportunités d'insertion et de maintien dans l'emploi ».

Pour ce faire, trois types d'actions ont été développés : des actions de remobilisation et de socialisation ; des actions d'orientation et enfin des actions de recherche active d'emploi.

Pouvez-vous me dire de quelle manière s'insèrent ces actions dans le paysage du FOREm et des CPAS ? Les collaborations annoncées s'avèrent-elles productives ? Qu'en est-il des ateliers d'accroche ?

Dans cette partie orientation, des stages sont envisagés pour que le demandeur d'emploi puisse s'immerger dans les conditions réelles de travail et voir ainsi si cela lui convient. Alors qu'il est difficile de trouver des lieux de stage pour la formation en alternance, qu'en est-il alors dans cette situation ?

De manière générale, j'aimerais savoir comment s'organisent le suivi et l'évaluation de ces actions. Plus spécifiquement, suite à un article de *La Libre* de ce 9 novembre, je m'interroge quant aux chômeurs dits « incasables » ou « non orientables ». Ils seraient, d'après l'article, environ 3 300 dans cas. Dès lors un parcours socioprofessionnel précis ou un accompagnement spécifique à ce profil est-il prévu par cette convention-cadre ?

**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 convention-cadre cible l'insertion socioprofessionnelle des bénéficiaires du revenu d'intégration ou d'une aide sociale, inscrits comme demandeurs d'emploi au forent, mais aussi des personnes sous contrat article 60 ou 61.

Le FOREm, le SPW et la Fédération des CPAS ont lancé le 6 juillet dernier un nouvel appel à projets, porté par les CPAS et destiné à augmenter les opportunités d'insertion et de maintien dans l'emploi des publics cibles.

Les projets intègrent à la fois des actions d'insertion socioprofessionnelle et d'accompagnement dans et vers l'emploi.

La plus-value de ces actions d'insertion socioprofessionnelle et de cet accompagnement vers et dans l'emploi repose notamment sur les échanges

d'expertises entre les personnels du CPAS et du FOREm sur une articulation des actions d'insertion socioprofessionnelle menées en propre ou conjointement par ces mêmes structures et ces mêmes acteurs, complémentaires à l'activation des mesures de mise à l'emploi.

Les projets associent au minimum deux CPAS et établissent des partenariats avec d'autres acteurs dont les missions relèvent de la formation ou de l'insertion socioprofessionnelle.

L'évaluation de la convention-cadre a montré que les résultats de ces partenariats et méthodologies sont très positifs, en particulier pour ce qui relève de la mise à l'emploi ou de l'entrée en formation qualifiante des bénéficiaires.

Les porteurs de projets n'ont, jusqu'à présent, jamais fait état de difficultés de recherche de lieux de stage. Cependant, il faut savoir que tous les stagiaires ne vont pas en stage et que le nombre d'heures de stage non rémunéré est limité, dans le cadre du contrat F70 *bis* du FOREm, à 160 heures.

Par contre, pas davantage le FOREm que mon Cabinet n'ont été informés, en dehors de ce qui est paru dans les médias, des intentions du ministre Peeters, évoquées dans l'article paru dans *La Libre* du 9 novembre dernier quant aux chômeurs supposés « non orientables » et, je cite, ou encore mieux « incasables ».

Au FOREm, ce sont les assistants sociaux qui accompagnent les publics les plus fragilisés, notamment ceux qui présentent des difficultés de type psycho-médico-social, qui entravent leur insertion professionnelle. Pour aider ces personnes à surmonter leurs difficultés, les assistants sociaux proposent un accompagnement personnalisé et ont recours aux services de médecins conventionnés avec le FOREm et à des organismes externes en fonction des besoins qui sont identifiés. Dans ce cadre, les CPAS font partie du réseau des partenaires du FOREm.

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

**Mme Potigny (MR).** - Merci, Madame la Ministre, pour votre réponse. Je pense de toute façon que partir du principe d'échange d'expertises entre différentes structures apporte toujours des résultats positifs, de même que le partenariat – comme vous l'avez signalé – avec d'autres acteurs.

Vous m'avez rassurée par rapport au problème des stages, car c'est vrai qu'en alternance il y a une grosse difficulté de trouver des stages, mais, comme vous l'avez signalé, puisque toutes les personnes concernées par ces actions ne sont pas concernées par des stages et le nombre d'heures étant limité aussi pour ces stages, la question du problème ne se pose pas.

Je reste sur le fait d'avoir un suivi dans le long terme et l'évaluation de ces actions.

**QUESTION ORALE DE M. HENQUET À  
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET  
DE LA FORMATION, SUR « LA RÉFORME DU  
MARCHÉ DE L'EMPLOI »**

**Mme la Présidente.** - L'ordre du jour appelle la question orale de M. Henquet à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la réforme du marché de l'emploi ».

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

**M. Henquet (MR).** - Madame la Ministre, la réforme du marché de l'emploi est un enjeu majeur selon l'Union wallonne des entreprises pour l'année à venir. En effet, le patronat wallon estime qu'il y a trop d'outils destinés à la mise à l'emploi en Wallonie. Cela fait écho à d'autres discussions que nous avons eues antérieurement.

« La clé de la croissance est dans l'emploi, d'une part, et deuxièmement dans les outils qui aident à la recherche d'un emploi, forcément », nous dit M. Paquot.

M. Reuter, lui, trouve qu'il y a trop de partenaires et d'organisations présentes sur le marché de l'emploi, comme le FOREm, les bassins d'emploi, les ALE, dont on a parlé tout à l'heure, les maisons de l'emploi, et cetera. Tout cela nécessite une rationalisation qui est devenue un enjeu majeur pour relancer la machine économique wallonne et plus particulièrement le secteur de l'emploi.

De plus, selon lui, le FOREm apparaîtrait comme pas suffisamment réactif pour permettre aux entreprises de trouver plus vite des gens.

Madame la Ministre, rejoignez-vous l'analyse de l'Union wallonne des entreprises ? Si oui, que comptez-vous faire ? Quelles seraient les prochaines étapes ? Selon quel échéancier ? Sinon, pourquoi ?

Qu'est-ce qui vous différencie dans cette analyse ?

Quatrièmement, quelles sont les solutions que vous envoyez pour permettre au FOREm d'être plus réactif dans cette mise à l'emploi ?

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

**Mme Tillieux,** Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Monsieur le Député, l'analyse livrée par M. Reuter dans la presse porte essentiellement sur la rationalisation des structures de proximité qui touchent à l'emploi : les ALE, les Maisons de l'emploi, les ADL, et cetera.

En juin dernier, nous avons conclu le Pacte pour l'emploi et la formation avec les partenaires sociaux wallons, dont l'Union wallonne des entreprises. À travers le pacte, le Gouvernement et les partenaires sociaux ont défini leurs priorités en matière d'emploi et de formation, mais aussi les grands principes de réformes à mener pour la législature.

Dans ce cadre, nous avons entrepris de rationaliser le paysage des aides à l'emploi en Wallonie, mais aussi de réorganiser des incitants financiers à la formation continuée des travailleurs.

Alors que les partenaires sociaux ont été invités, dès le début de la discussion sur le pacte, à préciser les thématiques qu'ils souhaitaient voir aborder dans ce cadre, la demande de se pencher sur la rationalisation des structures locales d'emploi n'a été formulée par aucun interlocuteur, pas même par l'Union wallonne des entreprises.

Néanmoins, les projets et perspectives pour ce secteur ne manquent pas. Tout d'abord, j'ai rappelé à l'entame de la commission, notamment suite à votre interpellation, ma volonté, comme celle du Gouvernement wallon, de soutenir la poursuite des missions des ALE dans l'intérêt des publics concernés.

Les Agences locales pour l'emploi sous statut ASBL ont été créées par le service public fédéral, comme je vous le disais. En plus de répondre à des besoins sociétaux insuffisamment rencontrés, elles offrent l'avantage à des demandeurs d'emploi ou bénéficiant du CPAS, souvent peu qualifiés, d'exercer une activité tremplin qui leur ouvre l'accès à des droits sociaux et sociétaux et qui facilitent leur réinsertion sur le marché du travail.

Actuellement, ce sont près de 250 agences ALE qui sont recensées sur notre territoire.

La DPR prévoit que les dispositifs et structures d'aide à la formation et à l'emploi, dont font partie les ALE, les Maisons de l'Emploi et les autres structures comme les IDESS, sont appelés à être réformés pour accroître leur lisibilité et leur efficacité, *in fine*, pour les utilisateurs. C'est pourquoi j'ai demandé au FOREm de procéder à un examen minutieux, objectif de l'ensemble du dispositif ALE pour apporter des pistes concrètes et réfléchies en termes de réforme pour ce dispositif.

L'analyse qui a démarré avec le transfert effectif de la compétence au FOREm au 1er janvier 2016 est en cours.

Sachez, toutefois, qu'aujourd'hui, 30 ALE sont déjà logées dans les mêmes bâtiments que les Maisons pour l'emploi et que cette cohabitation dans les communes est très profitable tant aux demandeurs d'emploi qu'aux professionnels chargés de les soutenir.

Par ailleurs, regrouper, dans la mesure de la disponibilité des bâtiments, les structures de proximité dans un lieu unique permet une réponse plus intégrée aux besoins liés à l'insertion socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi. Encore un exemple récent à Walcourt le mois dernier, où nous avons été inaugurer un pôle emploi qui regroupait l'ensemble des acteurs.

Sur le plan de la bonne gouvernance, le Gouvernement wallon appelle, au travers de mon action, à développer les synergies, des partenariats, la coopération, en se centrant sur les besoins des usagers et des bénéficiaires. J'en veux pour preuve les excellents exemples de création Pôle emploi au sein de nos communes wallonnes. Ces structures, qui se veulent au service du citoyen avant tout, me confortent dans l'idée que le regroupement, en un lieu unique, est vraiment de nature à faciliter les démarches des personnes en recherche d'emploi qui ne sont pas toujours en mesure de faire face à plusieurs interlocuteurs simultanément.

J'ajouterais aussi que, du point de vue des professionnels de l'accompagnement, ces synergies sont les bienvenues et sont vraiment à l'origine de nombreuses remises à l'emploi durable.

Je reste éminemment sensible aux missions des agences locales pour l'emploi ainsi qu'à celles des Maisons pour l'emploi et je serai particulièrement réceptive aux propositions concrètes argumentées d'éventuelles articulations et mises en cohérence entre le dispositif des ALE et l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi au travers des Maisons de l'emploi.

Enfin, sur la question de la capacité de réactivité du FOREm, organisme d'intérêt public de type B géré paritairement par les partenaires sociaux, dont l'Union wallonne des entreprises, quant aux besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises, je ne saurais que vous rappelez les nombreux efforts déployés par le FOREm pour constamment améliorer le service rendu, notamment à travers la réorganisation de ses services aux entreprises, au travers, on l'a souvent évoqué, d'une direction unique « employeurs » qui se veut être une porte d'entrée unique à toutes les questions posées par les entreprises wallonnes. C'est un changement fondamental dans l'organisation du FOREm qui donne, je pense, au travers des échos qui me reviennent, d'excellents résultats. Ce souci d'amélioration continue du service rendu aux citoyens sera encore au cœur du nouveau contrat de gestion auquel nous travaillons aujourd'hui avec le FOREm.

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

**M. Henquet (MR).** - Merci, Madame la Ministre pour cette longue explication. C'est vrai. Je pense qu'il y a des efforts qui sont faits à droite et à gauche pour essayer de simplifier. On me disait d'aller voir le site du FOREm, par exemple, tellement c'est complexe pour

quelqu'un qui n'a pas nécessairement une formation et quand on est généralement chercheur d'emploi, c'est parce que la qualification n'y est pas. Ce n'est pas toujours évident, même si nous ne devons pas sous-estimer dans la mesure où l'on connaît les choses – vous certainement mieux que moi – que vous êtes habituée avec ce jargon, avec ces différentes composantes, que forcément pour vous cela peut paraître d'une simplicité alors que pour d'autres cela peut être très compliqué.

Je pense que ce que demandait l'Union wallonne des entreprises – et je ne fais pas partie de cette organisation – c'est simplement ce que vous disiez dans la réplique précédente – j'ai eu le temps de la relire – où vous parliez de simplification, de rationalisation, de visibilité du paysage, de cohérence d'articulation entre les acteurs. Je pense que c'est une autre façon de le formuler, parce que même M. Reuter ne conteste pas l'utilité d'une certaine forme de décentralisation. Cela va dans l'air du temps. Que ce soit la cité des métiers, hier encore, en Commission du budget et de la fonction publique, nous avons voté, tous partis confondus, une proposition de résolution allant vers des petites cités administratives pour permettre justement aux citoyens de trouver en un seul endroit toutes les informations qu'ils puissent trouver. Je pense que ce qui freine un peu l'union – c'est ce qui ressortait dans l'article – c'est qu'elle s'inquiète de ne pas voir d'autres idées qui ont été énoncées antérieurement, tel que l'accélération de la numérisation dans les écoles, dans les administrations publiques, dans les entreprises. On parle de beaucoup d'aspects, mais on n'en voit pas se concrétiser. C'est peut-être cela qui a fait qu'ils craignent un peu d'autant que l'on a pu constater que, dans d'autres secteurs, tel que l'animation économique – on parle de la SOWALFIN, la SOGEPa et la SRI – il y a eu une rationalisation. Donc, continuons à simplifier pour le bien de toutes et de tous.

#### **QUESTION ORALE DE MME DE BUE À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LES INFORMATIENS EN WALLONIE »**

**Mme la Présidente.** - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme De Bue à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les informaticiens en Wallonie ».

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

**Mme De Bue (MR).** - Madame la Ministre, la fonction d'informaticien au sens large concerne des développeurs, des analystes informatiques ou encore des gestionnaires d'exploitation informatique, qui sont définis comme étant en pénurie par le FOREm depuis bientôt 10 ans. À l'époque, on estimait qu'il manquait 14 000 informaticiens en Belgique. Or, les besoins dans ces domaines ne font que s'accroître, puisque

l'informatisation touche toute une série de secteurs d'activités. Par exemple, un agriculteur peut avoir besoin d'un informaticien pour gérer sa production, comme l'expliquait récemment, la porte-parole du FOREm, Mme Wilmet, dans la presse.

Ceci a pour résultat que la main d'œuvre nécessaire pour pourvoir à ces postes vient parfois de l'étranger. Il y a un certain nombre de ressortissants indiens qui occupent ces postes et qui obtiennent un permis de travail B chaque semaine – quatre par semaine. Ces postes doivent, bien sûr, être pourvus, mais cela témoigne d'un réel problème dans l'orientation et la formation chez nous.

Pouvez-vous me dire ce qui est mis en place par le FOREm depuis 10 ans pour pallier cette pénurie ? Combien de demandeurs d'emploi sont-ils réorientés vers ces filières quand la porte-parole du FOREm dit que les offres d'emploi sont trop nombreuses ? Des discussions existent-elles avec la Fédération Wallonie-Bruxelles afin d'orienter les jeunes vers ces formations riches en débouchés ?

La porte-parole du FOREm déclarait également qu'il faudrait apprendre le codage aux élèves dès le primaire afin de les familiariser avec ce domaine. Soutenez-vous cette déclaration ? Des propositions ont-elles été faites dans ce sens à la Ministre de l'Éducation en Fédération Wallonie-Bruxelles ?

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

**Mme Tillieux,** Ministre de l'Emploi et de la Formation. Madame la Députée, des études basées sur des enquêtes extrapolées ont effectivement fait état de 14 000, puis de 10 000 postes à pourvoir dans le secteur informatique. Néanmoins, ces chiffres sont à relativiser, puisqu'ils concernent les métiers du numérique pour lesquels la Wallonie ne représente que 15 % de l'emploi global au niveau de notre pays.

La Région wallonne semble donc moins concernée par une carence structurelle que par les effets de l'évolution numérique des métiers ou par les emplois liés à l'exploitation du numérique dans l'enseignement, les biotechnologies, l'industrie ou même l'agriculture qui n'entrent pas directement dans cette catégorie des TIC.

Quant à l'affirmation selon laquelle quatre ressortissants d'origine indienne obtiendraient un permis de travail B chaque semaine, il est à souligner également que la situation en Région wallonne est différente de celle à Bruxelles et en Flandre, puisque son paysage économique est composé principalement de TPE dans le domaine informatique. Ce type de demande provient essentiellement des deux autres Régions qui comptent de grandes entreprises informatiques orientées « grands comptes ».

Je reviendrai sur ce volet dans ma réponse à M. Drèze sur « les mesures à prendre pour lutter contre le dumping social dans certaines fonctions qualifiées ».

L'évolution numérique a donc d'ores et déjà un impact important sur l'emploi. C'est la raison pour laquelle, dans le cadre de l'axe 5 du plan Marshall 4.0, le plan Numérique wallon intègre, un axe « talents » qui concerne tant l'enseignement que la formation professionnelle. Ainsi, les acteurs de terrain, tant au niveau de l'enseignement que de la formation professionnelle sont amenés à collaborer et à partager leurs pratiques pour mettre en place, par exemple, des formations à distance, des pratiques pédagogiques, pour apporter des solutions techniques, des relations aux référentiels européens, et cetera.

En termes de suivi opéré par les services du FOREm et de pistes développées afin d'apporter une solution à cette pénurie, je peux, notamment, mettre en avant quelques éléments.

D'abord, le développement et le rayonnement des cinq centres de compétence : Technofutur TIC et Cepegra à Gosselies, TechnocITé à Mons, Techno.bel à Ciney et Technifutur à Liège, que, par ailleurs, d'autres régions nous envient.

Je vais citer également l'évolution de l'offre de formation vers le numérique dans le cadre du plan Marshall 4.0 pour les centres de compétence et les centres FOREm, un nouvel effort d'articulation et de complémentarité dans l'évolution de l'offre des centres de compétence vers un mode académie. Je pense au Data Academy de Technofutur TIC, à ICC Academy, industrie culturelle et créative, de TechnocITé, à Évolution industrie 4.0 chez Technofutur – c'est toute la question des drones – Huawei Academy, game development et Eliot chez Techno.bel.

Mais c'est encore une collaboration entre les centres de compétence TIC qui s'étend aux autres centres de compétence, comme Design Innovation, Cepegra, pour l'industrie graphique, ou Management & Commerce, entre autres.

En ce qui concerne le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires de formation qualifiante en informatique au FOREm et dans les centres de compétence, 3 041 demandeurs d'emploi ont été formés en 2014, 2 891 en 2015. Les chiffres pour l'année 2016 ne sont pas encore arrêtés, forcément, puisqu'elle est toujours en cours, mais devraient approcher la tendance observée depuis 2014.

Le taux d'insertion moyen étant de 70 %, bien qu'il s'élève à 75 % pour les formations liées au développement et à la programmation, on peut donc estimer que le FOREm et les centres de compétences permettent l'insertion de plus de 2 000 personnes dans le secteur chaque année.

Il faut ajouter à ces chiffres les formations aux compétences numériques de base, le PMTIC, le miniTIC, le bureau TIC et l'évolution de l'offre dans le cadre de supports à la transition numérique, les e-collaborateurs, les e-employés administratifs, les correspondants numériques pour PME, et cetera.

Le service AMEF du FOREm a étendu, avec la collaboration des experts du secteur et de la formation, son travail de veille et son analyse sur les métiers d'avenir en intégrant les effets de la transition numérique, les métiers d'avenir 4.0.

Dans le cadre du redéploiement du réseau des centres de compétence et de formation proposé par les pôles de compétitivité, des tables rondes ont été organisées par domaine d'activité stratégique, dont le domaine des TIC pour identifier et actualiser en permanence les besoins de compétences des entreprises.

Le FOREm met en place des outils de positionnement numérique pour objectiver les compétences des demandeurs d'emploi. Il utilise en outre les référentiels européens e-compétence pour les métiers de l'informatique et dig-com pour les compétences numériques pour visibiliser et valoriser toutes les expériences numériques des bénéficiaires et faciliter le dialogue entre l'offre et la demande.

Tous les demandeurs d'emploi pourront bénéficier des outils de positionnement et des différents modules de formation au numérique. Les différents conseillers du FOREm, que ce soient les référents, les employeurs, les CEFO, participent actuellement à des séances d'information ou de formation à ces outils et aux évolutions des métiers de l'informatique et du numérique.

En ce qui concerne l'orientation de nos jeunes ainsi que l'articulation entre le monde de l'enseignement et celui de la formation, outre le développement du dispositif unique d'orientation tout au long de la vie articulé autour des CEFO et des cités des métiers, à la dynamique desquelles trois chargés de mission détachés de l'enseignement obligatoire viendront participer dès janvier 2017, le projet Walcode en particulier fédère de nombreux acteurs, dont ceux de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le projet, dont le lancement a été réalisé dans les locaux du Parlement wallon ce 16 novembre, poursuit notamment des objectifs d'apprentissage du codage informatique aux jeunes. Le FOREm s'est associé à cette opération comme à d'autres initiatives, les *Start Tech Days* par exemple, *EvoluTIC*, ou encore *Genre et TIC*, pour faciliter l'articulation des expériences liées aux codes et à la communication autour des métiers.

La dynamique visant à anticiper via la formation tout au long de la vie l'impact du numérique sur l'évolution des métiers et fonctions fait donc bien partie

de mes priorités et de celles du FOREm. Elles mobilisent d'ores et déjà de nombreux acteurs, en particulier les centres de compétence, au bénéfice de tous les publics, que l'on parle ici des élèves, des étudiants, des demandeurs d'emploi, des enseignants, des formateurs, des travailleurs et bien entendu des entreprises.

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

**Mme De Bue (MR).** - Je remercie Mme la Ministre. J'ai reçu une longue réponse et beaucoup d'éléments. Je ne manquerai pas de relire attentivement toutes ces informations.

Au début, vous avez parlé d'une pénurie que l'on peut estimer à plus ou moins 10 000 – cela reste important – et vous avez aussi affirmé que la Wallonie n'était pas encore vraiment concernée comme les deux autres Régions. Sans doute va-t-elle se développer plus. Ces actuels 15 % vont sûrement se renforcer, vont augmenter. Je vous invite donc vraiment à être vigilante parce qu'il faut peut-être anticiper aussi ces besoins et voir si toutes les mesures que vous avez décrites sont suffisantes.

Comme vous l'avez sans doute vu, mon groupe va défendre prochainement dans cette commission une proposition pour renforcer les formations et surtout réorienter les moyens du FOREm vers ces métiers en pénurie. J'espère donc que l'on pourra avoir un bon débat à cette occasion.

#### **QUESTION ORALE DE MME VANDORPE À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LE DÉVELOPPEMENT DES EMPLOIS DE PROXIMITÉ À L'ÉCHELON LOCAL »**

**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 « le développement des emplois de proximité à l'échelon local ».

La parole est à Mme Vandorpe pour poser sa question.

**Mme Vandorpe (cdH).** - Madame la Ministre, je reviens aux nouvelles en ce qui concerne les agences de développement local et les associations de gestion de centre-ville. Dans la note de politique générale 2016, ces deux dispositifs, même s'ils ont leurs spécificités, ont un intérêt commun qui est la création d'emploi liée au développement local. Cette proximité d'objectifs a d'ailleurs conduit l'actuelle majorité à prévoir la volonté de fusionner les deux dispositifs avant la fin de la législature. Vous avez déjà été interrogée à plusieurs reprises sur le sujet.

Avant de mettre en œuvre cette réforme, le Gouvernement a estimé opportun de mener une expérience pilote dans une ville qui disposait des deux types de structure. Je voulais savoir où en était cette expérience pilote. A-t-elle été menée à son terme ? A-t-elle fourni des enseignements ? Un projet de fusion est-il désormais programmé ou en chantier suite à cette expérience pilote ?

Cette opération s'intégrera-t-elle dans une réflexion plus globale sur la notion d'emplois de proximité ? La DPR mentionne en effet cette fusion dans un chapitre plus général consacré aux services de proximité, où sont notamment citées les ALE, dont on a parlé tout à l'heure, et les IDESS. Si je cite la DPR, qui est importante : « Ces instruments présentent le triple avantage d'offrir aux travailleurs parfois peu qualifiés un emploi stable ouvrant l'accès à des droits sociaux, de développer des activités difficilement délocalisables et d'améliorer le quotidien de la population. Toutefois, trop peu d'attention a été portée à l'articulation de ces dispositifs ».

Une meilleure articulation de ces dispositifs ne permettrait-elle pas d'exploiter plus efficacement les ressources potentielles d'emplois de proximité à l'échelon local ? Il me revient que le GPSW a inscrit à son programme une réflexion sur les emplois de proximité. Est-ce bien exact ? Est-ce de nature à inspirer au Gouvernement une réforme globale fondée sur cette notion ?

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

**Mme Tillieux,** Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, je souhaiterais rappeler l'objectif poursuivi au moment de la mise en place du projet gestion de centre-ville en 1997, à Charleroi. À l'époque, il s'agissait surtout d'enrayer le déclin des centres urbains dans les villes de moins de 20 000 habitants, d'apprendre à gérer le centre-ville au sens large, puisque la ville est par nature multidimensionnelle, de répondre à une série de besoins, comme l'habitat, le commerce. L'enjeu était aussi de favoriser la création d'emplois au travers d'actions multidisciplinaires et transversales.

Le centre-ville doit être un lieu de convergence, de convivialité, qui génère du lien social. Aujourd'hui, force est de constater qu'il est trop souvent devenu un acteur défensif, qui subit la concurrence soutenue de grands ensembles commerciaux situés en périphérie. Le centre-ville, fournissant de nombreux emplois, reste un lieu de travail très important. Les 14 gestions de centres-villes wallonnes aujourd'hui actives jouent un rôle essentiel et représentent près de 200 agents qui contribuent à l'animation urbaine.

La DPR propose de mener la réflexion sur la valeur ajoutée d'une fusion entre les deux structures que sont

les ADL et les gestions de centres-villes. Ces deux dispositifs poursuivent des objectifs convergents, mais œuvrent sur des périmètres différents.

Une telle réforme exige une analyse en profondeur et une évaluation complète. Pour cette raison, il est apparu opportun de mettre en place une expérience pilote qui s'inscrive parfaitement dans la volonté de la DPR. Cette expérience est actuellement menée sur le territoire de la commune de Sambreville. Ce choix ne s'est pas opéré par hasard, puisque cette commune est la seule à posséder les deux structures sur son territoire.

Depuis le premier trimestre de l'année 2015, cette expérience pilote fait l'objet d'un suivi tout particulier au niveau de l'administration, mais aussi de mon cabinet, car les enseignements qui en seront retirés doivent nous aider dans l'analyse de la manière la plus efficace de procéder au regroupement.

Lors de la dernière entrevue de ce mois avec les représentants, ce mois encore, la structure finalisait son plan d'action et prenait les dispositions nécessaires à l'engagement d'un agent complémentaire.

Cette dynamique nouvelle se doit d'être cohérente avec la politique wallonne des villes comme proposée par mon collègue en charge des Pouvoirs locaux.

Par ailleurs, en ce qui concerne le rapprochement entre les services de proximité que sont notamment les ALE et les IDESS, aussi prônés par la DPR, il n'apparaît pas opportun d'intégrer cette réflexion dans celle relative aux ADL et aux gestions de centres-villes.

En effet, si ces différentes structures sont complémentaires, elles ne visent pas du tout le même objectif. Les ADL et les gestions centres-villes s'inscrivent en priorité dans une dynamique de développement économique au sens large et de création d'emplois, contrairement aux maisons de l'emploi et aux agences régionales pour l'emploi qui se veulent avant tout des lieux d'accompagnement et d'insertion socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi. On a bien deux objectifs différents.

Comme évoqué dans ma réponse à M. Henquet, une réflexion est aussi menée sur cette thématique, en collaboration avec le FOREm et les acteurs concernés.

Bien entendu, je resterai attentive à ce que ces dispositifs mis en œuvre puissent exploiter toute les potentialités locales et la dynamique des acteurs pour dégager une stratégie de développement économique et surtout une stratégie de déploiement d'emplois.

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

**Mme Vandorpe** (cdH). - Madame la Ministre, je vous remercie pour ces éléments de réponse. Je ne sais pas si vous savez me répondre éventuellement

maintenant, mais quand l'évaluation finale de l'expérience de Sambreville aura-t-elle lieu puisqu'elle est toujours en cours ? Vous dites que les enseignements que l'on tirera, j'entends que vous avez des rencontres régulières, mais quand la conclusion finalement de ce projet-pilote se fera-t-elle pour que l'on puisse amener la réflexion un pas plus loin ?

J'entends bien que le travail sera différent par rapport à la réflexion sur les ALE et les IDESS. Sauriez-vous me confirmer, au niveau du GPSW, si cette réflexion est mise au programme sur les emplois de proximité ?

**Mme Tillieux**, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - J'ai répondu exactement cela tout à l'heure à la question de M. Henquet. Cela n'a pas du tout été sollicité par les partenaires sociaux comme étant un chantier à mener dans le cadre du pacte pour l'emploi. Cela n'a pas du tout été abordé et ne le sera pas.

**Mme Vandorpe** (cdH). - Je suis vice-présidente de la gestion centre-ville de Mouscron et ce rôle est vraiment important, tant pour le centre-ville que pour les emplois et les personnes qui sont remises à l'emploi dans ce cadre-là. Cela n'est pas un projet à abandonner et je soutiens cette initiative.

#### **QUESTION ORALE DE MME GONZALEZ MOYANO À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LES NOUVELLES APPROCHES DES SALONS DE L'EMPLOI »**

**Mme la Présidente**. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Gonzalez Moyano à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les nouvelles approches des salons de l'emploi ».

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

**Mme Gonzalez Moyano** (PS). - Madame la Ministre, si l'on doute parfois de l'efficacité des salons de l'emploi, où des entreprises – quand ce ne sont pas seulement des sociétés d'intérim – se présentent devant des demandeurs d'emploi parfois hésitants, celui qui est programmé le 17 février 2017 au stade Leburton à Tubize sera d'un genre nouveau. Les communes et les CPAS de Tubize, Rebecq, Ittre et Braine-le-Château, ainsi que le FOREm, ont décidé d'unir leurs forces pour préparer les entrepreneurs et les demandeurs d'emploi lors d'une rencontre qui entend dynamiser l'emploi local dans l'ouest du Brabant wallon.

Une étude du FOREm de septembre 2015 montre l'importance de l'enjeu : 2 947 demandeurs d'emploi sont recensés sur les quatre communes précitées. D'après la présidente du CPAS de Rebecq, leur profil est peu qualifié.

D'après cette même présidente, 43 % d'entre eux ont au plus le certificat secondaire du deuxième degré, à savoir quatrième rénové, 27 % ont moins de 30 ans et 26 % ont 55 ans et plus. La moitié d'entre eux ne dispose pas d'un permis de conduire, surtout les femmes et les plus jeunes tandis que 62 % de ces demandeurs d'emploi n'ont aucune expérience de travail.

Selon le directeur des services aux entreprises de la direction territoriale Namur-Brabant wallon du FOREm, il existe cependant des sociétés locales prêtes à engager de tels profils dans un avenir proche. Reste que nombre d'entrepreneurs estiment n'avoir pas assez de temps pour se lancer dans le recrutement ou n'avoir pas assez de renseignements sur les diverses aides, fédérales et régionales à l'embauche.

Le 6 octobre dernier, pour le lancement du salon intitulé « Un job à ta porte », une information claire leur a déjà été procurée. Une deuxième séance de travail a été prévue le 11 octobre afin d'expliquer et de comprendre les différences entre premier engagement, Activa, Start jeunes, moins qualifiés ou travailleurs âgés, SESAM, chèques-formations, plan de formation-insertion et stages de fin de formation. C'est une excellente initiative puisqu'il s'agit de la première étape à franchir pour ces entreprises.

Madame la Ministre, j'attends tout comme vous avec impatience l'arrivée de ce salon en février. Cependant, je souhaiterais savoir si cette façon de pister et d'explorer l'emploi sera également possible dans les autres salons de l'emploi que nous connaissons. Tous les salons dédiés à l'emploi ne pourraient-ils pas, eux aussi, réunir tous les acteurs de terrain, au sens le plus large du terme, afin de créer et favoriser encore davantage l'obtention d'un emploi ?

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

**Mme Tillieux**, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, le FOREm est fréquemment sollicité pour participer à des événements de proximité du type salons de l'emploi, jobdating, speed meeting, jobdays, et cetera, en partenariat avec les différents acteurs locaux, les communes, les CPAS, les Missions régionales, les fédérations sectorielles, l'IFAPME, et j'en passe.

Au total, cela représente environ 150 événements chaque année, dont la plupart sont axés sur la correspondance concrète entre l'offre et la demande d'emploi, à travers la rencontre entre l'offre et la demande de compétences. L'organisation à Tubize du salon « Un job à ta porte », qui associe les CPAS des villes et communes voisines, n'est donc pas une initiative isolée et nous pouvons nous en réjouir ensemble.

Les objectifs spécifiques poursuivis par ce type d'événements sont d'améliorer qualitativement la rencontre en face à face d'un maximum de demandeurs d'emploi motivés et d'un maximum d'employeurs en possession d'offres d'emploi concrètes.

Les salons de l'emploi constituent une réelle opportunité pour ces demandeurs d'emploi afin de faire valoir leurs compétences auprès des employeurs. Il y a aussi la question de l'insertion des personnes qui ont entrepris une démarche active de recherche d'emploi.

Il est important que les participants puissent être préparés le plus adéquatement possible à ces rencontres et le FOREm y veille :

- par des actions qui visent à aider les demandeurs d'emploi à préparer leur rencontre avec les entreprises en exploitant les ressources du site leFOREm.be ;
- par des séances de préparation d'entretiens d'embauche et dans le cadre de l'accompagnement individualisé, la préparation à l'entretien d'embauche constitue en effet un axe essentiel du travail du conseiller référent ;
- en informant les employeurs, à travers des séances d'information préalables, de l'offre de services du FOREm et des dispositifs publics en matière d'aides à l'emploi ou à la formation. Les séances d'information que vous mentionnez ont été organisées de cette manière, à l'attention des employeurs ; il me paraît important de saluer la pertinence de ce travail de préparation qualitative bien en amont de l'événement qui s'inscrit en pleine complémentarité par rapport au travail quotidien de l'ensemble des collaborateurs du FOREm, en contact permanent avec les demandeurs d'emploi et les employeurs.

De la même manière, je me réjouis des synergies créées et du succès grandissant de tels événements conjoints consacrés à l'emploi et à l'insertion socioprofessionnelle en Wallonie.

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

**Mme Gonzalez Moyano (PS).** - Je remercie Mme la Ministre pour l'ensemble de ses éléments de réponse. Vous l'avez dit, Madame la Ministre, les salons de l'emploi sous toutes leurs formes et toujours mis en place avec la collaboration du FOREm, sont et restent d'excellents outils pour dynamiser l'emploi dans notre Région, surtout s'ils sont pérennisés.

## **QUESTION ORALE DE MME GONZALEZ MOYANO À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LE PÔLE EMPLOI-FORMATION-CRÉATION À WALCOURT »**

**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 pôle Emploi-Formation-Création à Walcourt ».

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

**Mme Gonzalez Moyano (PS).** - Madame la Ministre, l'objectif de ce pôle est de permettre aux demandeurs d'emploi de l'entité de Walcourt de retrouver toute l'information nécessaire au sein d'un même site situé rue de Fraire, 4 à Walcourt, ce qui constitue une excellente nouvelle pour les citoyens de cette région.

Ce projet est un vrai modèle de synergies, de partenariats, de coopération, qui se focalise sur les besoins des bénéficiaires. Ce nouveau service destiné aux citoyens devrait allier simultanément proximité, disponibilité et innovation. Ces atouts sont plus qu'essentiels dans le domaine de l'emploi et de la formation.

Pourriez-vous préciser quelles sont les innovations que propose ce pôle emploi-formation ?

Ce pôle diffère-t-il des autres ? Depuis son inauguration, savez-vous déjà combien de demandeurs d'emploi s'y sont rendus ?

Par ailleurs, il semblerait que ce pôle comprenne également un local spécifiquement consacré aux formations des organismes qui souhaiteraient en réaliser sur le territoire de la commune. À ce sujet, pouvez-vous nous en dire davantage ?

**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 l'évoquez, j'ai eu le grand plaisir d'inaugurer le pôle Emploi-Formation-Création à Walcourt, le 29 septembre dernier.

L'initiative de création de ce pôle, prolongation de la coordination « emploi » mise en place, depuis 2008, par l'Administration communale de Walcourt, a permis de susciter des synergies entre les opérateurs de l'emploi, de la formation et de la création d'activité, dont notamment le Plan de cohésion sociale, l'Accueil temps libre, le plan Habitat permanent, la Miresem, l'ASBL Carrefour, Depromesem, l'ALE, la Maison de l'emploi, le CPAS, l'ASBL jecreemonjob.be et l'ADL.

Forts de la dynamique pluridisciplinaire déployée, les différents partenaires impliqués ont souhaité mutualiser leurs compétences en créant un espace unique à destination des citoyens, dans le domaine de l'emploi et de la formation.

Cette volonté s'est rapidement formalisée et concrétisée par la création de ce pôle Emploi-Formation-Création, qui regroupe dans un même lieu les services et activités des partenaires dans une dynamique multipartenariale.

Une des plus-values du pôle de Walcourt est qu'il s'inscrit dans une dynamique locale permettant de répondre aux réalités territoriales en termes d'emploi et de besoins de formations.

Outre les services proposés par les différents partenaires impliqués, ce pôle Emploi-Formation-Création de Walcourt dispose en effet d'un local de formation mis à la disposition des partenaires, dont la Miresem, l'ASBL Carrefour, l'ASBL Depromesem, mais également à celle de nouveaux opérateurs afin de permettre la décentralisation de leur offre de formations ou de prestations et en facilitant l'accès à ces services, d'apporter une réponse aux problématiques de mobilité rencontrées par les bénéficiaires dans le sud de la Province de Namur.

À titre d'exemple, l'UCM et la société Daoust Coaching y ont déjà réalisé des activités collectives d'informations ou parfois de sensibilisation.

Le pôle est ouvert depuis le 3 octobre dernier. Il est dès lors prématuré d'établir des analyses objectives sur les premiers chiffres de fréquentation. Néanmoins, en ma qualité de ministre en charge de l'Emploi et de la Formation, je resterai particulièrement attentive aux évolutions, mais aussi à l'évaluation de ce dispositif afin de mesurer l'opportunité de soutenir l'émergence de ce type d'initiative et, peut-être, d'en essaimer les bonnes pratiques.

**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. Cet espace unique est plus que jamais essentiel pour mettre tous les outils les plus performants à disposition de nos demandeurs d'emploi. Il est surtout impératif de rassembler sur un même site tous les acteurs compétents, et ce afin de favoriser et d'optimiser l'obtention d'un emploi. Il serait peut-être utile de décréter la création de ce genre de plateforme, de ce genre de pôle Emploi, dans toutes les communes.

## **QUESTION ORALE DE MME BALTUS-MÖRES À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LES MÉTIERS STÉRÉOTYPÉS »**

**Mme la Présidente.** - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Baltus-Möres à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les métiers stéréotypés ».

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

**Mme Baltus-Möres (MR).** - Madame la Ministre, l'un de vos deux points phares pour votre politique d'égalité des chances était d'ouvrir les métiers stéréotypés à l'autre sexe, surtout en ce qui concerne les métiers en péril.

Je m'adresse à vous aujourd'hui pour vous demander les premiers résultats de vos mesures. Quels succès ont-ils déjà pu être enregistrés ? Quels métiers anciennement pratiqués majoritairement par un certain sexe trouvent aujourd'hui de plus en plus d'intérêt chez l'autre sexe ? Quels projets et campagnes se sont précisément montrés les plus efficaces ? Comment cela va-t-il influencer l'orientation du futur travail dans ce domaine ? Souhaitez-vous ajouter de nouveaux projets qui seront menés dans le futur ? Lesquels ?

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

**Mme Tillieux,** Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, votre question a été rapide, mais permettez-moi, malgré tout, de vous livrer une série d'éléments.

En Wallonie, les secteurs occupant une large majorité de femmes sont la santé, l'action sociale, l'enseignement et les services. Les hommes sont majoritaires dans la construction, l'industrie extractive et manufacturière, le secteur de l'eau et la gestion des déchets.

Tous métiers confondus, la part de femmes parmi les demandeurs d'emploi inoccupés tend à diminuer progressivement. De plus en plus de femmes sont en effet actives sur le marché de l'emploi.

En termes d'évolution, certains métiers majoritairement masculins voient la part des femmes qui se positionnent sur ces profils augmenter au cours des 15 dernières années.

Par exemple :

- les préparateurs en produits de pâtisserie-confiserie : la part de femmes qui se positionnent sur ce profil en Wallonie est passée de 21 à 35 % en 15 ans et de 8 à 13 % pour le profil de préparateur en produits de boulangerie-viennoiserie ;

- les cadres techniques d'études, recherche, développement de l'industrie : la part des femmes est passée de 7 à 20 % ;
- les responsables logistiques : la part est passée de 16 à 20 % ;
- et les aides agricoles saisonniers, puisque la part est passée de 12 à 15 %.

Le FOREm, comme de nombreux services publics, s'est inscrit dans une dynamique de lutte contre tous les types de discrimination en termes de déontologie, de normes, de règles rigoureuses pour la diffusion des offres d'emploi, de formation initiale ou continue des conseillers et des conseillers et formateurs au sujet de la lutte contre les discriminations.

Le FOREm soutient, contribue ou est partenaire d'initiatives sectorielles visant à modifier les comportements chargés de stéréotypes de genre.

À titre d'exemple, le FOREm participe au projet de l'ASBL Construtec Wallonie, « Femmes de métiers », qui tente d'atténuer les stéréotypes en faisant le lien entre les entreprises qui recherchent de la main-d'œuvre qualifiée et les femmes qui ont délibérément choisi une carrière dans les métiers techniques de la construction.

Par ailleurs, l'IFAPME, dans le cadre de la mise en œuvre du plan Gender, s'est aussi engagé à renforcer, d'une part, la dimension du genre dans ses campagnes de communication sur l'offre de formation et, d'autre part, la sensibilisation à la dimension du genre chez les professionnels de l'insertion.

La politique générale de communication de l'IFAPME, comme du FOREm, est particulièrement attentive à utiliser des visuels démontrant l'accessibilité des métiers techniques et technologiques aux femmes et aux hommes à travers l'utilisation d'images de femmes ou d'hommes en activité dans ces métiers dits traditionnellement occupés par les premiers ou les seconds.

Ainsi, à titre d'exemple, une campagne sur les réseaux sociaux a été menée par l'IFAPME à l'occasion de la Journée des droits des femmes. Cette campagne a touché 65 699 personnes. Des femmes de 18-24 ans et des adolescentes de 13-17 ans ont été les plus réactives à la publication.

Les activités « Découverte métiers », les journées portes ouvertes du réseau IFAPME et toutes les activités d'orientation professionnelle sont également conçues de manière à informer sur les métiers et formations, à promouvoir ceux-ci et à orienter ou réorienter les publics en évitant les stéréotypes sur les métiers dits masculins ou féminins.

L'IFAPME participe en outre, depuis plusieurs années, au projet « Femmes dans la construction » qui a

pour ambition de lever les préjugés de genre liés à l'exercice d'un métier.

Formaform, le dispositif commun au FOREm et à l'IFAPME, mais aussi à Bruxelles Formation et au SFPME, s'adresse aux membres du personnel des quatre organisations. Il a mis en place des formations afin de renforcer la sensibilisation à la dimension de genre. Ces formations ont été organisées en février et mars de cette année. La formation est également incluse dans le catalogue des journées pédagogiques du réseau IFAPME.

Enfin, dans le cadre des épreuves sectorielles nationales, européennes et mondiales coordonnées par l'ASBL WorldSkills Belgium, une sensibilisation des acteurs à la participation des jeunes filles est assurée. Je suis convaincue de l'impact positif de l'exemple et des *success-stories* pour intégrer davantage de femmes dans les métiers d'avenir et les métiers techniques et technologiques, pourvoyeurs d'emplois de qualité.

Les initiatives en faveur de l'égalité et de la lutte contre les stéréotypes sont nombreuses et concourent incontestablement à l'évolution des mentalités.

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

**Mme Baltus-Möres (MR).** - Merci, Madame la Ministre, pour cette réponse. En effet, par exemple dans le domaine de la construction, vous m'aviez déjà expliqué il y a un an et demi que, dans ce domaine, il y avait déjà cette initiative très connue, mais je constate qu'il y a entre-temps d'autres initiatives comme la formation du personnel Format Forme que vous présentez. La sensibilisation est en effet très importante.

Juste une petite remarque sur les chiffres que vous avez présentés. Vous avez parlé des 15 dernières années, je pensais que ce serait plus intéressant de connaître le développement des deux, trois dernières années pour mieux constater ce que l'on a pu changer entre-temps.

Je vais peut-être revenir avec une question écrite parce que là c'est purement statistique également pour connaître les vrais chiffres et les vraies histoires dans ce domaine sur lequel je suis très attentive.

**QUESTION ORALE DE MME BALTUS-MÖRES À  
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET  
DE LA FORMATION, SUR « LA MOBILITÉ DES  
TRAVAILLEURS WALLONS »**

**QUESTION ORALE DE MME VANDORPE À  
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET  
DE LA FORMATION, SUR « LES LEÇONS À  
TIRER D'UNE ÉTUDE DU FOREM SUR LA  
MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS WALLONS »**

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

- de Mme Baltus-Möres, sur « la mobilité des travailleurs wallons » ;
- de Mme Vandorpe, sur « les leçons à tirer d'une étude du FOREM sur la mobilité des travailleurs wallons ».

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

**Mme Baltus-Möres (MR).** - Madame la Ministre, selon une étude du FOREM et dans un article de *La Meuse* du 13 novembre sur la mobilité des travailleurs, il revient que les Wallons seraient les plus mobiles des travailleurs belges « qu'ils aillent à Bruxelles, en Flandre ou à l'étranger ».

En moyenne, le travailleur wallon parcourt 19,4 kilomètres pour se rendre à son travail, la moyenne pour les travailleurs flamands serait de 15 kilomètres. Malgré que je salue généralement la grande mobilité des travailleurs wallons, il serait souhaitable de diminuer cette distance moyenne pour se rendre à son travail.

Partagez-vous ce vœu ? Comment serait-ce réalisable ?

Ces dernières années, de telles mesures ont-elles déjà été entreprises ?

Lesquelles souhaiteriez-vous prendre dans les années qui suivent ?

Merci pour vos réponses.

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

**Mme Vandorpe (cdH).** - Madame la Ministre, je voulais aussi revenir sur l'étude sur la mobilité des travailleurs wallons. Je ne vais pas réexpliquer le détail de cette étude.

Les statistiques et analyses scientifiques sont toujours bonnes à prendre. Surtout lorsqu'elles peuvent inspirer des politiques plus efficaces et servir d'outils à la décision.

À cet égard, nous ne savons pas trop comment interpréter les résultats de cette étude. La distance moyenne domicile-travail n'est-elle pas simplement liée à la géographie et à la démographie de notre Région ? Ne tient-elle pas, hélas, à la rareté des emplois disponibles en terre wallonne ? Faut-il, au contraire, comme semblent le faire les articles de presse, se flatter de la plus grande mobilité de nos travailleurs wallons ?

Ma question est donc assez ouverte.

Quelles leçons peut-on tirer de cette étude ? Comment l'interprétez-vous ?

Si les travailleurs wallons sont bien intégrés dans la vie professionnelle et font preuve d'une appréciable aptitude à prêter dans une autre région ou à l'étranger, en va-t-il de même pour nos demandeurs d'emploi ? Subsiste-t-il à cet égard un problème de mobilité qui appelle des politiques régionales spécifiques ?

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

**Mme Tillieux,** Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Mesdames les députées, cette analyse du FOREM qui vient tout juste d'être publiée, porte sur la mobilité des travailleurs entre les Régions du pays et les pays limitrophes. Elle se base sur les données 2014 publiées en septembre dernier, par le centre de recherche flamand *Steunpunt Werk* relatives aux flux domicile-travail des salariés, ainsi que sur le diagnostic, portant sur la même année 2014, des déplacements domicile-lieu de travail, réalisé par le SPF Mobilité et Transports et publié en janvier 2016.

Plusieurs constats sont dressés par cette analyse :

- d'abord, les travailleurs wallons n'hésitent pas à dépasser les frontières de leur Région pour trouver du travail, c'est le cas pour 20 % d'entre eux ;
- les flux de travailleurs entre la Wallonie et la Flandre montrent que pour travailler, 4,6 % des salariés wallons se déplacent en Flandre – cela concerne quand même plus de 52 000 personnes – contre 1,4 % des salariés flamands en Wallonie et concerne malgré tout un peu plus de 33 000 personnes ;
- 11,3 % des travailleurs wallons sont par ailleurs occupés à Bruxelles, 127 000 personnes et 4,5 % à l'étranger, cela signifie un peu plus de 51 000 personnes.

Cette mobilité est notamment motivée par des raisons économiques, soit les salaires sont plus attractifs, par exemple, plus de 30 000 personnes de la province de Luxembourg travaillent au Grand-Duché, soit certaines fonctions sont plus recherchées dans ces autres régions, par exemple, celles intégrées au sein des administrations fédérales, au sein des administrations européennes, au sein des services financiers ou de

grandes entreprises. Bruxelles reste ainsi un pôle d'emploi important pour les deux autres Régions du pays. En Flandre, l'arrondissement de Halle-Vilvoorde abrite de nombreux centres de distribution de grandes enseignes qui représentent de belles opportunités d'emploi à saisir pour les Wallons actifs dans le secteur du commerce ou de la vente.

En moyenne, un Wallon parcourt 44,3 kilomètres pour travailler à Bruxelles et 43,1 kilomètres pour aller en Flandre. La taille du territoire wallon étant plus grande que les deux autres Régions, cela peut, en partie, expliquer les distances parcourues. Ainsi, le Wallon qui travaille à Bruxelles parcourt presque 50 % de kilomètres en plus que le Flamand qui travaille à Bruxelles.

Ces tendances démontrent également que, contrairement à certaines idées reçues, les travailleurs wallons sont bel et bien mobiles. Cette mobilité doit être encouragée, d'autant plus auprès des personnes à la recherche d'un emploi.

C'est tout l'objet de Synerjob, la Fédération des services publics régionaux de l'emploi et de la formation, qui rassemble le FOREm, le VDAB, Actiris, l'ADG et Bruxelles Formation, et a pour but d'unir les efforts et de cibler les moyens et les ressources des différents organismes pour relever les défis posés par les distorsions observées sur le marché de l'emploi belge.

Dans le cadre de cette coopération, et pour mettre au travail un maximum de demandeurs d'emploi, notamment en stimulant la mobilité, un certain nombre d'actions concrètes sont mises en œuvre et renforcées d'année en année :

- c'est de l'échange automatique d'offres d'emploi entre les organismes ;
- c'est la mise en place de conseillers bilingues qui proposent des modules collectifs et des séances d'information ;
- c'est en passant par la gestion active d'offres émanant d'entreprises flamandes, la constitution d'équipes mixtes de conseillers, l'aide à l'inscription au VDAB comme demandeur d'emploi libre, la sensibilisation des entreprises flamandes à la possibilité de recruter de la main-d'œuvre au-delà de la frontière linguistique, la prospection d'opportunités d'emploi et surtout l'organisation d'événements de grande ampleur tels que jobdatings et jobbeurs en Wallonie et en Flandre.

En ce qui concerne l'apprentissage du néerlandais, les demandeurs d'emploi sont orientés vers les services Formation du FOREm pour déterminer leur niveau de connaissance de néerlandais. Ensuite, en fonction des résultats et du profil de la personne, celle-ci est orientée vers un module d'apprentissage ou de perfectionnement de néerlandais.

Toujours dans le cadre de la formation, une convention-cadre est signée entre le VDAB, le FOREm, Bruxelles Formation et l'ADG afin de favoriser et de faciliter la mobilité interrégionale entre tous les stagiaires en formation professionnelle. Une procédure commune est mise en place permettant aux stagiaires, moyennant le respect des modalités prévues, de recevoir une formation dans la région de leur choix.

La mobilité internationale doit aussi être considérée comme une source d'opportunités. Nous ne pouvons nous permettre de faire l'économie d'une démarche de promotion de la mobilité, qui est une piste pour augmenter les possibilités d'insertion sur le marché de l'emploi, en particulier pour les jeunes qui entrent sur le marché de l'emploi. Il s'agit également de permettre à ces jeunes d'acquérir, à l'étranger, une série de compétences et surtout de l'expérience, qu'ils pourront ensuite valoriser en Wallonie.

C'est ainsi que je soutiens aussi le travail important réalisé par notre service public de l'emploi, à travers sa participation active au réseau européen EUREs pour *European Employment Services*, qui, depuis sa création en 1994, a pour vocation d'offrir des informations, des conseils et des services de recrutement et de placement aux travailleurs et aux employeurs, ainsi qu'à tout citoyen désireux de tirer profit du principe de la libre circulation des personnes. Ce service s'appuie sur un réseau de conseillers spécialisés et formés sur les questions de mobilité, incluant cinq conseillers wallons qui, chaque jour, apportent leur expertise et aident les personnes désireuses de travailler ou de suivre une formation à l'étranger, comme les employeurs que le recrutement frontalier intéresse.

La réforme d'EUREs, initiée à travers une directive européenne depuis 2012, a permis de recentrer les activités du réseau sur une plus grande mise en adéquation des offres et des demandes d'emploi ainsi qu'un plus grand nombre de placements et de recrutements au niveau intraeuropéen.

Voilà ce que je voulais vous livrer par rapport à la mobilité de nos travailleurs.

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

**Mme Baltus-Möres (MR).** - En ce qui concerne la question sur la possibilité de diminuer la moyenne de distance pour se rendre à son travail, si j'ai bien entendu, vous ne pensez pas que la Région wallonne a besoin de diminuer cette moyenne de distance pour les travailleurs wallons afin de se rendre au travail. Vous l'avez expliqué partiellement par la taille du territoire wallon qui est plus grande que le territoire flamand. En effet, je prends bonne note de cette explication. Quand même il pourrait être intéressant de réfléchir comment on pourrait diminuer cette moyenne de distance parce que ce ne serait pas seulement intéressant pour les

travailleurs wallons, eux-mêmes, mais aussi pour des raisons environnementales et pour beaucoup d'autres raisons.

Je vais quand même analyser les chiffres et les autres bilans que vous tirez de cette étude. Je vous remercie pour votre réponse.

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

**Mme Vandorpe** (cdH). - Cela dit, Madame Baltus-Môres, vous êtes un exemple en matière de mobilité. Je peux enchaîner, je ne suis pas loin non plus puisque je suis tout à fait de l'autre côté. Je voulais vous remercier pour les éléments de réponse que vous apportez. En effet, il faut souligner la qualité du travail de Sinerjob et les synergies et les liens entre les différents partenaires. L'apprentissage du néerlandais est aussi important notamment dans une commune à facilités comme Mouscron où sur un même quartier, quand on va à gauche on est en France et quand on va à droite, on est en Flandre et devant ou derrière on est en Wallonie. C'est vraiment un élément important. Il ne faut pas oublier non plus le bien-être des travailleurs. Là où notre collègue du MR pourra peut-être relayer aussi tous les problèmes que l'on peut avoir avec la SNCB où pour rentrer à Mouscron, on met parfois plus de trois ou quatre heures. On a les transports en commun qui pourraient nous permettre de travailler sur la route ou de se reposer et d'avoir justement du bien-être lors des trajets et, malheureusement, cela amène du stress supplémentaire. Quand on part le matin, on n'est pas sûr d'arriver à l'heure au boulot. Il y a un travail à faire au niveau de la mobilité et des transports en commun pour faciliter le bien-être et apporter un plus dans cette mobilité des travailleurs wallons. Je vous remercie.

**QUESTION ORALE DE MME RYCKMANS À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LE REFUS D'UN CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ DANS LE CADRE D'UNE FORMATION EN NATUROPATHIE »**

**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 « le refus d'un congé-éducation payé dans le cadre d'une formation en naturopathie ».

La parole est à Mme Ryckmans pour poser sa question.

**Mme Ryckmans** (Ecolo). - Madame la Ministre, la naturopathie est une approche globale de la santé reconnue comme « médecine traditionnelle et complémentaire » à la médecine conventionnelle par l'Organisation mondiale de la Santé. Elle n'est pas encore reconnue en Belgique. Les démarches sont en cours. Il est important de pouvoir se former et de

reconnaître cette formation afin d'aider à l'approche de la prévention de la maladie en Belgique.

À l'heure actuelle, il apparaît que la demande de congé-éducation ne peut être acceptée tant que l'organisme formateur n'est pas reconnu. Or, d'après le service congé-éducation de l'administration wallonne, la commission chargée de gérer les demandes de reconnaissance n'existerait pas, en tous cas pas pour les formations en naturopathie. Vous auriez tout récemment tranché, en évoquant le caractère non prioritaire de cette formation.

J'aurais voulu vous demander quelles sont vos motivations à ce refus de reconnaissance de la formation en naturopathie et la possibilité d'obtenir un congé-éducation pour celles et ceux qui la suivent ? Avez-vous échangé avec votre collègue le ministre wallon en charge de la santé ? Quelle est sa position en matière de soutien à la reconnaissance de cette formation ? Même si, et vous le savez, la reconnaissance comme telle de la naturopathie dans le cadre médical est une compétence fédérale bien entendu. Mme la Ministre De Block avait refusé de reconnaître le naturopathe alors même que le dossier notamment de l'union des naturopathes de Belgique était finalisé et que la ministre précédente, Mme Onkelinx avait confirmé que le dossier était administrativement complet et que donc il n'y aurait pas de problème à cette reconnaissance.

Vous avez la possibilité semble-t-il de pouvoir décider de la reconnaissance de cette formation pour attribuer les congés éducations payés et donc j'aurais voulu avoir votre position. Quelle est la base et quelle serait la solution éventuelle pour les personnes qui désirent se former, le programme étant fort exigeant ?

Je vous le décris, le cursus de formation qui n'est pas le même dans toutes les écoles, mais dans l'école de naturopathie de l'ULB, c'est un cours de formation qui est d'une durée quatre ans avec 1 500 heures au total. Les cours se déroulent un week-end sur deux à un rythme très soutenu et demandent un réel investissement de la part de ceux et celles qui les suivent. Investissement qui est difficilement conciliable avec un travail à temps plein d'où l'intérêt de pouvoir obtenir un congé-éducation payé si ces personnes souhaitent réussir leur année.

À l'heure où les gouvernements cherchent à faire des économies notamment en matière de santé, ne serait-il pas temps de reconnaître cette médecine ? Je le rappelle, ce n'est pas de votre compétence, mais au moins de pouvoir reconnaître l'intérêt de cette formation en naturopathie qui est reconnue par l'OMS, qui permet de développer une approche de prévention de la santé en Belgique et ce qui permet notamment de diminuer les interventions en soins de santé.

Je voulais élargir ma question sur d'autres formations qui seraient éventuellement en attente d'une réponse pour un congé-éducation payé. J'ai été alertée sur cette formation en naturopathie. Y aurait-il d'autres congés-éducations payés qui ne seraient pas octroyés par vous et quelles sont-elles et quelles seraient à ce moment-là les pistes de solution pour ces personnes, qui souhaitent se former ?

Je vous remercie.

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

**Mme Tillieux,** Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, dans le cadre de la sixième réforme de l'État, les Régions sont devenues compétentes pour le dispositif du congé-éducation payé. Cette compétence porte sur la réglementation, le contrôle, l'agrément des formations reconnues, le nombre d'heures afférent à chacune d'elle et enfin le versement des allocations aux entreprises pour contribuer au remboursement du salaire du travailleur durant sa formation.

En Région wallonne, cette compétence est assurée par le département Emploi-Formation, de la DGO6, au sein du SPW, pour le volet agrément, par le FOREm, pour le volet remboursement et contact avec les entreprises et les travailleurs.

Concernant l'agrément des opérateurs de formation pour la dispense d'une formation dans le cadre du dispositif du congé-éducation payé, celui-ci relève effectivement de la commission régionale d'agrément congé-éducation payé, laquelle est aujourd'hui prise en charge par la DGO6 et sera mise en place, dès la fin de cette année, au sein du CESW.

Cette commission est notamment composée de représentants des partenaires sociaux, sur la proposition que j'attends du Conseil et de représentants du FOREm, de l'Administration et des ministres régionaux ou de la Fédération qui sont concernés.

Néanmoins, dans l'attente de la mise en place au sein du CESW de cette commission et dans un souci de continuité de services envers les bénéficiaires, les services du congé-éducation payé, au sein du Service public de Wallonie, sont chargés d'analyser les dossiers introduits sur la base, d'une part, de la réglementation existante et, d'autre part, des orientations et de la jurisprudence développée par l'ancienne commission fédérale d'agrément.

Cet avis qui m'est transmis par l'administration me permet de prendre une décision quant à l'agrément ou non de la demande introduite par l'opérateur.

Plus particulièrement, quant au dossier de demande d'agrément pour la dispense d'une formation en naturopathie, l'analyse de l'administration a conduit à un

avis défavorable, motivé non pas par la nature de la formation, mais sur la durée de la formation, d'une part, et sur sa non-reconnaissance par l'enseignement de promotion sociale, d'autre part.

La durée de la formation proposée à l'agrément, vous venez d'en évoquer, ce sont plus de 1 500 heures, dépasse largement le nombre d'heures maximal auquel un travailleur peut prétendre, dans le cadre de son congé-éducation payé, c'est-à-dire un quota maximal de 120 heures de formations professionnelles par année scolaire.

Par ailleurs, plusieurs demandes d'agrément pour ce type de formation ont déjà été antérieurement introduites auprès de la Commission d'agrément fédérale, laquelle les a toujours refusées. C'est aussi le cas des organes décisionnels de l'enseignement de promotion sociale au niveau de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Cette décision n'obère en rien la possibilité, pour un opérateur de formation ou d'enseignement, de réintroduire un dossier de demande d'agrément pour un ou plusieurs modules de formation en naturopathie qui répondraient aux prescrits de l'enseignement de promotion sociale ou qui répondraient aux balises de la législation et des réglementations en matière de congé-éducation payé.

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

**Mme Ryckmans** (Ecolo). - Merci Madame la Ministre. Je vois que finalement vous m'indiquez la manière dont éventuellement l'école pourrait répondre à la demande et permettre à ces personnes de faire appel au congé-éducation payé en travaillant par module. C'est évidemment une solution que je leur communiquerai.

Je voudrais juste attirer votre attention sur le fait que précédemment, la Région wallonne a soutenu par des chèques-formations des formations de ce type. Il serait intéressant de voir pourquoi, à un moment donné, certaines écoles ont accès à ces chèques-formations et sont, d'une certaine manière valorisées ou reconnues par l'enseignement de promotion sociale.

Je reviendrai vers vous si jamais il se trouvait des questions plus précises ou des difficultés pour les personnes qui souhaitent se former. Je n'entends pas de votre part une réaction négative sur l'intérêt et l'importance de la formation en naturopathie. C'est intéressant.

J'inviterai peut-être le ministre en charge de la santé et de la prévention de la santé parce que c'est aussi une compétence héritée avec la sixième réforme de l'État afin que l'on puisse avancer dans la réflexion par rapport à la reconnaissance de cette forme d'enseignement et de cette prise en charge avec un cadre qui est celui reconnu

par l'OMS pour éviter toute dérive sur la formation en naturopathie.

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

**Mme Tillieux**, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Présidente, cela me plaît d'apporter une réponse parce que Mme la Députée fait la comparaison avec les chèques-formations, mais l'on n'est pas évidemment dans le même mécanisme. Ici, le congé-éducation payé est un droit individuel. Les partenaires sociaux le voient comme un droit individuel et avec derrière cela, l'idée qu'avec les 120 heures libérées, l'on est bien loin du quota maximal d'heures qui devraient être prises en charge personnellement par le travailleur, suscitant peut-être d'autres difficultés. Tandis qu'au niveau des chèques-formations, l'employé libéré pour l'ensemble de son temps de travail couvre l'ensemble des heures de tout un module, mais exprimé par module ce qui est différent de ce qui est demandé ici dans le cadre du congé-éducation payé. On est vraiment dans deux colonnes différentes et il faut bien savoir quelle est la demande introduite et il faut que la demande introduite corresponde au type d'aide auquel on prétend.

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

**Mme Ryckmans** (Ecolo). - Je pense que l'école de naturopathie vous recontactera en l'occurrence.

## ORGANISATION DES TRAVAUX

*(Suite)*

### *Interpellations et questions orales transformées en questions écrites*

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

- M. Drèze, sur « les mesures à prendre pour lutter contre le dumping social dans certaines fonctions qualifiées » ;
- M. Legasse, sur « la réintroduction de la période d'essai et son impact sur le marché du travail wallon » ;
- M. Legasse, sur « le travail des réfugiés » ;
- M. Dupont, sur « l'évaluation des formations dispensées par l'Institut de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises (IFAPME) » à Mme la Ministre Tillieux sont transformées en questions écrites.

### *Interpellations et questions orales retirées*

**Mme la Présidente.** - La question orale de Mme Galant à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'illettrisme en Région wallonne » est retirée.

Ceci clôt nos travaux de ce jour.

La séance est levée.

*- La séance est levée à 18 heures 25 minutes.*

## LISTE DES INTERVENANTS

Mme Jenny Baltus-Möres, MR  
Mme Valérie De Bue, MR  
M. Benoit Drèze, cdH  
Mme Virginie Gonzalez Moyano, PS  
M. Éric Hellendorff, Directeur général de l'OFFA  
M. Laurent Henquet, MR  
Mme Marie-Françoise Nicaise, MR  
Mme Patricia Potigny, MR  
Mme Hélène Ryckmans, Ecolo  
Mme Éliane Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation  
Mme Mathilde Vandorpe, cdH  
Mme Olga Zrihen, Présidente

## ABRÉVIATIONS COURANTES

Actiris	Office Régional Bruxellois de l'Emploi
ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
ADL	Agence de Développement Local
ALE	agence locale pour l'emploi
ALTIS	formation en alternance
AMEF	Analyse du Marché de l'Emploi et de la Formation
APE	aides à la promotion de l'emploi
ASBL	Association Sans But Lucratif
AViQ	Agence pour une Vie de Qualité
CAI	contrat d'apprentissage industriel
CEFA	Centre d'éducation et de formation en alternance
CEFO	carrefour emploi formation orientation
CESS	Certificat d'enseignement secondaire supérieur
CESW	Conseil économique et social de Wallonie
CISP	convention d'insertion socioprofessionnelle
Cocof	Commission communautaire française
CPAS	centre(s) public(s) d'action sociale
CRF	Conseil régional de la Formation
CV	curriculum vitae
DGO6	Direction opérationnelle de l'Économie, de l'Emploi et de la Recherche
DPR	Déclaration de politique régionale
DREM	la direction de l'administration de l'enseignement
ECVET	système européen de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels (European Credit system for Vocational Education and Training)
EI	entreprises d'insertion
EUREs	European Employment Services
FOREm	Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi
FSE	Fonds social européen
GPSW	Groupe des Partenaires sociaux wallons
HORECA	sigle du secteur de l'Hôtellerie, de la Restauration et des Cafés
IDESS	Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale
IFAPME	Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises
OFFA	Office francophone de la Formation en alternance
OIP	organismes d'intérêt public
OMS	Organisation mondiale de la Santé
ONEM	Office national de l'emploi
ONSS	Office national de la sécurité sociale
PDF	Portable Document Format ou Format de Document Portable
PFI	Plan Formation Insertion
P.M.E.	Production maximale autorisée
PMTIC	Plan Mobilisateur des Technologies de l'Information et de la Communication
PO	Pouvoir organisateur
PTP	programme de transition professionnelle
RAC	régime d'apprentissage de la construction
SeGEC	Secrétariat général de l'enseignement catholique
SESAM	Soutien à l'Emploi dans les Secteurs d'Activités Marchands
SFMQ	Service francophone des métiers et des qualifications
SFPME	Service Formation Petites et Moyennes Entreprises
SNCB	Société nationale des Chemins de fer belges
SNI	Syndicat neutre pour Indépendants
SOGEPA	Société Wallonne de Gestion et de Participations S.A.
SOWALFIN	Société wallonne de financement et de garantie des petites et moyennes entreprises S.A.

SPW	Service public de Wallonie
SRI	Service Régional d'Incendie
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
TPE	très petites entreprises
UCM	Union des Classes Moyennes
ULB	Université libre de Bruxelles
UWE	Union Wallonne des Entreprises
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding