

PARLEMENT WALLON

SESSION 2016-2017

COMPTE RENDU

AVANCÉ

Séance publique de commission*

Commission de l'emploi et de la formation

Mardi 7 mars 2017

*Application de l'art. 161 du règlement

SOMMAIRE

<i>Ouverture de la séance</i>	1
<i>Organisation des travaux</i>	1
<i>Auditions des auteurs du rapport d'évaluation externe de PricewaterhouseCoopers (PWC) sur les résultats du contrat de gestion 2011-2016 du FOREm</i>	
Intervenants : Mme la Présidente, MM. Henquet, Hazée, Lefebvre, Mme Vandorpe, M. Jeholet, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, Mme Gonzalez Moyano.....	1
<i>Examen de l'arriéré</i>	6
<i>Interpellations et questions orales</i>	7
<i>Question orale de M. Henquet à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la pénurie de conseillers en accompagnement au FOREm » ;</i>	
<i>Question orale de Mme Gonzalez Moyano à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la pénurie de conseillers au FOREm »</i>	
Intervenants : Mme la Présidente, M. Henquet, Mme Gonzalez Mouyano, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....	7
<i>Question orale de M. Henquet à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « le nouveau dispositif de collaboration « conseil-évaluation » au FOREm »</i>	
Intervenants : Mme la Présidente, M. Henquet, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....	10
<i>Question orale de M. Jeholet à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'avis de l'IFAPME sur la réduction du temps de travail »</i>	
Intervenants : Mme la Présidente, M. Jeholet, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....	11
<i>Question orale de M. Jeholet à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la réforme des aides à la promotion de l'emploi (APE) » ;</i>	
<i>Question orale de Mme Gonzalez Moyano à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la simplification des aides à la promotion de l'emploi (APE) »</i>	
Intervenants : Mme la Présidente, M. Jeholet, Mme Gonzalez Moyano, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....	14
<i>Question orale de M. Lefebvre à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « le nouveau contrat de gestion du FOREm » ;</i>	
<i>Question orale de Mme Vandorpe à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'évaluation du contrat de gestion 2011-2016 du FOREm »</i>	

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

Question orale de Mme Gonzalez Moyano à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la création d'emplois dans l'industrie technologique »

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

Question orale de Mme De Bue à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « le taux d'emploi des femmes » ;

Intervenants : Mme la Présidente, Mme De Bue, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....26

Question orale de Mme Gonzalez Moyano à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « le concept de « Seniorpreneur » »

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

Question orale de Mme Gonzalez Moyano à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la publication d'offres d'emploi sur un réseau social »

Intervenants : Mme la Présidente, Mme Gonzalez Moyano, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation..... 29

Question orale de Mme Zrihen à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'analyse de l'emploi des langues dans l'offre et la demande d'emploi en Wallonie en 2016 »

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

Question orale de Mme Defrang-Firket à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'augmentation du nombre d'intérimaires âgés de plus de 70 ans »

Intervenants : Mme la Présidente, Mme Defrang-Firket, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation 33

Question orale de M. Jeholet à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'avis de l'IFAPME sur le Pacte d'excellence » ;

Question orale de M. Legasse à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les conséquences du Pacte d'excellence sur l'IFAPME »

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

Question orale de Mme Gonzalez Moyano à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la formation des détenus »

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

Question orale de Mme Zrihen à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les formations à destination des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale (RIS) dans les services d'insertion des CPAS wallons »

Intervenants : Mme la Présidente, Mme Zrihen, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.....39

Question orale de Mme Zrihen à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'espace de formation numérique « BeCentral » »

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

Question orale de Mme Defrang-Firket à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la reconversion de demandeurs d'emploi dans le secteur des drones »

Intervenants : Mme la Présidente, Mme Defrang-Firket, Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation
..... 42

Organisation des travaux (Suite)..... 43

Interpellations et questions orales transformées en questions écrites 43

Interpellations et questions orales retirées 43

Liste des intervenants..... 45

Abréviations courantes..... 46

Présidence de Mme Zrihen, Présidente

OUVERTURE DE LA SÉANCE

- La séance est ouverte à 14 heures 9 minutes.

Mme la Présidente. - La séance est ouverte.

ORGANISATION DES TRAVAUX

Auditions des auteurs du rapport d'évaluation externe de PricewaterhouseCoopers (PwC) sur les résultats du contrat de gestion 2011-2016 du FOREm

Mme la Présidente. - Je vous propose d'ouvrir nos travaux avec le premier point, qui est l'organisation des travaux.

La parole est à M. Henquet.

M. Henquet (MR). - Madame la Présidente, vous avez reçu un courrier, je pense, de mon président de groupe, M. Jeholet. Puisque, apparemment le rapport PwC concernant l'analyse du contrat de gestion 2011-2016 est sorti, nous souhaiterions procéder, de façon analogue, à ce que nous avons réalisé lors de l'étude de PwC sur les titres-services, c'est-à-dire au moins entendre les auteurs de cette analyse, puisque c'est quand même une analyse qui est tout à fait pertinente et importante, et qui va forcément engager le contrat 2017-2022, puisque, d'après ce que l'on sait, le contrat 2017-2022 va pallier les manquements du contrat 2011-2016.

En ce qui concerne ce rapport PwC, je souhaiterais également montrer mon étonnement. De nouveau – c'est une habitude – on apprend, par la presse, que le document – j'espère ne pas me faire taper sur la tête – est sorti. En plus, ce qui est très étonnant, c'est qu'en fait, on apprend cela samedi en lisant la presse, mais, quand on voit l'ordre du jour, on voit que Mme Vandorpe va poser une question sur ce rapport PwC. Or, la limite de dépôt, c'était mardi passé. Dès lors, forcément, Mme Vandorpe a été inspirée par un document qui lui a été fourni antérieurement.

De nouveau, par rapport au travail parlementaire, je trouve cela très peu élégant. Je trouve que tous les parlementaires doivent être informés de la même façon. Pour pouvoir faire des auditions qui soient intéressantes et correctes, je vous demande officiellement, Madame la Présidente, de nous faire parvenir le rapport de l'étude PwC concernant le contrat de gestion 2011-2016 ainsi que le contrat de gestion qui vient d'être signé ce matin

– je pense – 2017-2022. Nous pourrions, de la sorte, faire des auditions pertinentes, en connaissance de cause.

Nous souhaiterions, dans le cadre de ces auditions, pour ne pas les reporter ad vitam æternam, puisque le dossier vient d'être traité, que celui-ci puisse être traité à chaud. Aussi, on souhaiterait, comme M. Jeholet l'a indiqué dans le courrier qu'on vous a envoyé, que ces auditions aient lieu avant les vacances de Pâques, ce qui veut dire qu'il ne reste qu'une commission, c'est la commission du 21 mars.

Il serait intéressant, évidemment, de ne pas se limiter à entendre les auteurs de ce rapport. On a pu prendre connaissance de ce rapport dans la presse, les commentaires ne sont pas trop élogieux pour le FOREm, FOREm qui est quand même le plus gros OIP, représentant 4 milliards d'euros, donc c'est quand même extrêmement important. Même si l'administratrice générale s'en défend et défend le travail qu'elle a réalisé, je pense qu'il est important, intéressant et nécessaire d'entendre non seulement les auteurs de l'étude, mais aussi l'administratrice générale et des membres du comité de gestion, puisque l'on sait que le contrat de gestion, c'est un contrat qui est passé entre le Gouvernement, que vous représentez, Madame la Ministre, et le comité de gestion, qui représente l'ensemble du FOREm. Il serait, dès lors, intéressant d'entendre un représentant de la délégation patronale du comité de gestion ainsi qu'un représentant de la délégation syndicale, aussi bien sur le dossier 2011-2016 que sur le dossier 2017-2022.

Je voudrais revenir – et je terminerai par cela – sur le fait que Mme Vandorpe ait eu l'information que nous n'avons pas eue. Forcément, quand j'ai eu l'article, j'ai déposé une question d'actualité. Ces questions d'actualité vont être forcément classées aux oubliettes, puisqu'une question orale aurait été déposée aujourd'hui, ce qui est préjudiciable, je pense, pour la qualité du travail parlementaire.

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

M. Hazée (Ecolo). - Bonjour à chacun et à chacune.

Je voulais, Madame la Présidente, me joindre à ce constat et à cette demande. Mme Ryckmans aurait voulu le faire – c'est elle qui est habituée à vos travaux –, mais elle a été retenue cet après-midi. Dès lors, je me fais le porte-parole de mon groupe, puisque nous sommes avec

un dossier empreint d'un enjeu majeur – je pense que chacun le mesure et que c'est un élément clair dans l'ensemble des parlementaires de cette Assemblée – à savoir l'enjeu de l'emploi – et que l'on a une actualité qui n'est pas des moindres, avec le constat qui est fait d'un certain nombre d'objectifs qui n'ont pas été remplis par le FOREm.

Vous avez, d'ailleurs, eu l'occasion, déjà, d'avoir des échanges, dans cette commission, au mois de janvier, sur cette évaluation qui est en cours, dont le Gouvernement prenait connaissance. Il est vrai que la séquence des derniers jours n'est pas la plus propice pour l'organisation d'un débat de qualité au sein de cette Assemblée, puisque l'on a la pièce maîtresse de cette évaluation qui est rendue publique par morceaux. On a le contrat de gestion qui est signé dès aujourd'hui. Je suppose que c'est ce matin. On a, qui plus est, la possibilité d'un débat d'actualité demain, en séance plénière, qui est fermée par le dépôt préalable de questions dans le rang des groupes de la coalition gouvernementale.

Dès lors, je ne ferai pas, moi, de procès d'intention, car ce n'est pas l'habitude de la maison. En même temps, il y a, là, un certain nombre d'éléments de la séquence qui ne sont pas les plus propices, et c'est cela que je voulais dire ici.

Je voudrais, en outre, comme M. Henquet, pouvoir recevoir cette évaluation, sans doute aussi le contrat de gestion, puisqu'il a été signé, afin que nous puissions alors, assez rapidement, voir comment ce débat sur cet enjeu majeur pourrait être organisé au sein de cette Assemblée.

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

M. Lefebvre (PS). - Personnellement, je souhaiterais, évidemment, réagir aussi, puisque je pose une question sur le contrat de gestion lors de cette commission.

À titre personnel, je n'ai pas reçu les résultats de l'audit. Peut-être que j'ai été mal renseigné, mais en tout cas, si j'ai posé ma question aujourd'hui, c'est parce que le contrat de gestion aurait déjà dû être signé il y a deux ou trois semaines, je crois, et qu'il a pris du retard et que je voulais m'informer du suivi.

Sur la demande d'audition de PwC, je pense que mon groupe peut marquer son accord sur cette demande d'audition. Ceci dit, que l'on auditionne PwC, d'accord. Le contrat de gestion est maintenant signé, donc on est reparti pour cinq ans. Dès lors, si l'on pouvait éviter de perdre du temps pour perdre du temps, limitons-nous peut-être à PwC, puis passons au vrai contrat de gestion, à celui qui a été signé ce matin et aux résultats que l'on peut obtenir.

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

Mme Vandorpe (cdH). - On sait quand même depuis plusieurs semaines que la date d'échéance pour le nouveau contrat de gestion arrivait.

M. Hazée (Ecolo). - Même plusieurs années.

Mme Vandorpe (cdH). - On savait que la date arrivait. On ne peut, dès lors, pas reprocher à un parlementaire de faire des recherches pour avoir les résultats de l'évaluation pour ce nouveau contrat, ce qui permet de rebondir pour ce nouveau contrat de gestion. C'est donc de cette manière-là que je m'y suis intéressée. La première étape, puisque l'on fait les choses dans l'ordre, c'est d'abord d'interroger la ministre. Je suppose qu'elle apportera des éléments d'information aujourd'hui, suite aux questions, et qu'à partir de là, on pourra juger de la suite.

Ensuite, je suppose, bien entendu, que le contrat de gestion fera l'objet d'une présentation en commission, comme cela avait pu être le cas précédemment. Je suppose que Mme la Ministre répondra à ce sujet et qu'une présentation de ce nouveau contrat de gestion sera à l'ordre du jour.

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

M. Henquet (MR). - Je soulignerais deux éléments.

Quand M. Lefebvre nous dit : « On ne va pas perdre son temps en attendant certains membres du comité de gestion ».

(Réaction de M. Lefebvre)

D'abord, merci de nous rejoindre dans la demande d'auditions de PwC, mais il ne faut tout de même pas oublier que le contrat de gestion est signé entre le Gouvernement, représenté par Mme Tillieux, et le FOREm, représenté par les membres du comité de gestion.

Quand on lit l'analyse faite sur ce contrat de gestion 2011-2016, on ne peut pas dire que ce soit un rapport qui soit extrêmement élogieux. Dès lors, les responsables à pointer là-dedans, ce sont ceux qui sont les signataires de ce document, c'est-à-dire les membres du comité de gestion. Avoir une ou deux personnes de ce comité de gestion qui viendraient expliquer en quoi ils ont failli ou en quoi, pour eux, selon eux, ils ont bien agi, je pense que c'est un minimum, puisque ce sont eux qui sont les responsables vis-à-vis du Gouvernement, en tant que représentants du FOREm. C'est en cela que je disais qu'il était intéressant de les avoir, puisqu'ils sont les responsables.

Deuxièmement, Madame Vandorpe, vous dites que vous faites des recherches, mais moi, comme parlementaire, j'ai cherché pendant tout le week-end pour essayer de trouver où se trouvait, sur le site de PwC, sur le site du Parlement de Wallonie ; on a cherché partout, on a donné des coups de fil, il n'y avait pas

moyen de trouver ce document. C'est pourquoi je pense que vous avez une information, mais c'est la vie politique qui va de la sorte ; il y en a qui reçoivent des informations un jour, une autre fois, c'est un autre.

M. Lefebvre (PS). - Finalement, vous l'avez lu, puisque vous nous dites, dans le début de votre interpellation, que vous avez lu les résultats et qu'ils ne sont pas élogieux.

M. Henquet (MR). - Non, j'ai lu la synthèse de ce qui a été fait, l'article de presse.

M. Lefebvre (PS). - C'est donc à partir des éléments de la presse que vous nous dites que ce n'est pas élogieux.

M. Henquet (MR). - Oui, puisque je n'ai que cela comme information.

M. Lefebvre (PS). - D'accord.

M. Henquet (MR). - Je suppose que l'auteur, qui n'est pas très loin d'ici, de l'article a lu, en tant que bon journaliste, le rapport et, à partir de là, a fait la synthèse de ce rapport.

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Mesdames, Messieurs les députés, je suis heureuse que l'on puisse évoquer ce point important, relayé d'ailleurs par la presse, mais je souhaiterais, d'abord et avant tout, recadrer un peu la situation dans laquelle on se trouve.

Le contrat de gestion devait être renouvelé et tout le monde, dont Mme Vandorpe, en connaissait l'échéance. J'aurais apprécié que ce contrat se signe le 14 février, c'était une belle déclaration d'amour, mais cela n'a pas été possible, ce n'est pas grave, on était dans les temps qu'il devait être signé pour le 14 mars. Nous sommes donc tout à fait dans les délais.

En effet, ce contrat a été signé ce matin entre les membres du comité de gestion du FOREm et moi-même, pour représenter le Gouvernement, avec, me semble-t-il, une belle unanimité sur le texte, qui a fait suite à une concertation, à une négociation. Vous savez que le comité de gestion est composé paritairement et qu'il faut donc toujours tenter de concilier les points de vue sur les méthodes à appliquer, les solutions ; on sait quels objectifs on se donne, mais la manière d'y parvenir n'est peut-être pas toujours la même, d'où la nécessité d'une concertation, qui a eu lieu après le rapport d'évaluation, qui s'est déroulé non seulement en interne, mais aussi en externe.

C'est le décret sur les OIP qui l'impose, donc ce n'est pas exclusivement valable pour le FOREm, c'est valable pour tous les OIP, ce n'est pas un audit, ni

financier ni autre chose, c'est un rapport d'évaluation sur le contrat de gestion sur la période écoulée, puisque c'est une période de cinq ans.

C'est un rapport d'évaluation, donc clairement il y a des points positifs, et puis il y a des points négatifs. En Wallonie, on a l'habitude de relever, d'abord et avant tout, uniquement les points négatifs. Comme ministre, j'aimerais que de temps en temps, cela change un peu, que l'on essaye d'équilibrer son jugement par rapport à ce qui se fait. Il y a des choses qui se font bien, et cela est écrit aussi dans le rapport d'évaluation. Il y a des choses qui n'ont pas abouti – cela est clair – qui n'ont pas encore abouti, puisque le rapport d'évaluation lui-même précise que les choses sont en cours et qu'un peu de temps encore est nécessaire pour que ces chantiers aboutissent.

Cela, c'est le contexte général.

Bien entendu, j'imagine que vous êtes impatient de vous plonger dans ces rapports, tant internes qu'externes.

Que dit le décret ? On va quand même aussi en référer aux procédures. Le décret du 12 février 2004 relatif aux contrats de gestion et aux obligations relatives à ces contrats de gestion précise, en son article 6, § 4, que le contrat de gestion, le texte, est transmis au Parlement wallon dans le mois de sa conclusion. Je pourrais, dès lors, attendre un mois, mais je ne vais pas faire cela. Je vous propose donc de transmettre, sine die, le texte du contrat de gestion pour qu'il puisse être publié sur la plateforme, Madame la Présidente, de votre Parlement, et d'y joindre les documents qui ont servi à la rédaction de ce texte, qui ont servi à la réflexion et à la concertation avec les membres du comité de gestion, c'est-à-dire les rapports d'évaluation, tant internes qu'externes.

J'espère que vous apprécierez le geste, on est dans une période où l'on critique beaucoup les politiques parce qu'ils manquent de transparence. Les rapports d'évaluation sont généralement considérés comme des outils à usage interne du Gouvernement, parce que, de temps en temps, oui, on travaille à bureau fermé, on fait des travaux, et oui on s'interroge, on réfléchit, et l'on rédige des notes internes, y compris le rapport d'évaluation interne.

Ici, je pense que dans le contexte global et général, il faut simplement prouver que nous n'avons rien à cacher, et donc oui, je vais livrer ces documents, dont je n'ai pas l'obligation, bien sûr, de vous rendre compte en temps ordinaire. Toutefois, par souci d'apaisement, par souci de clarté, de lisibilité, de transparence et d'accessibilité des documents, vous aurez tout cela sur votre plateforme tout à l'heure.

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

M. Henquet (MR). - Je tiens à remercier la ministre

de consentir à nous transmettre les documents : sincèrement, merci !

Vous avez raison de souligner le fait que nous devons être transparents. Quand vous dites qu'il y a, dans ce rapport, des points positifs et des points négatifs, je vous dis que le problème que nous vivons, c'est parce que nous n'avons pas les documents, nous devons nous baser sur ce qui est écrit. À partir du moment où Mme Vanboeckstal a jugé bon de se justifier par rapport aux critiques qui étaient émises, forcément, cela donne l'impression qu'il y a plus de négatif que de positif. J'attends donc avec impatience le document. La fois prochaine, je reviendrai en mettant en évidence les points positifs et en remettant en évidence les points qu'il faudra améliorer, bien entendu.

Ceci dit, je reviens toujours à nos auditions, Madame la Présidente. Nos collègues acceptent-ils quand même d'entendre des personnes du comité de gestion ou Mme Vanboeckstal, afin qu'ils puissent se justifier publiquement, comme elle l'a fait via la presse ?

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

M. Hazée (Ecolo). - Mme la Ministre a rappelé le cadre. Il n'y a rien à dire là-dessus. Que chacun fasse son travail, c'est plutôt une bonne nouvelle. Mme la Ministre fait son travail en lançant une évaluation, et puis en agissant ; les interlocuteurs sociaux font le leur ; la presse, bien évidemment, fait le sien. À cet égard, il n'y a pas de difficulté non plus.

Ce qui reste désagréable, c'est le fait que certains parlementaires cherchent ce rapport, parce que c'est une pièce importante, et qu'une part d'entre eux le trouve, et que d'autres ne le trouvent pas. Cela reste un peu désagréable, car cela peut donner l'impression d'un petit manège, qui aboutit, finalement, à priver l'Assemblée, demain, d'avoir un débat en plénière comme elle l'aurait eu dans un temps normal.

Un nota bene quand même par rapport aux droits des uns et des autres, Madame la Ministre : je ne voudrais pas laisser passer le fait que vous donniez ce rapport au Parlement comme étant simplement le fait de votre bon plaisir. Une fois que le Gouvernement a pris décision, est, bien évidemment, tenu de transmettre ces rapports au Parlement. Il doit le faire au titre du droit des parlementaires. Il pourrait même le faire au titre de l'accès aux documents administratifs, comme il doit le faire à l'égard des citoyens. On a déjà eu le cas pour d'autres ministres, bien avant le contexte auquel il est fait référence. Moi, ce n'est pas dans ce contexte-là que j'ai posé ma question aujourd'hui, absolument pas – je n'y pensais même pas d'ailleurs – c'est simplement dans le contexte normal du contrôle du Gouvernement par le Parlement.

Il y a quelques mois, on a eu un débat avec la SPGE,

où le ministre n'a cessé de multiplier les entraves pour me permettre d'avoir accès à ce rapport, j'ai dû aller chez le ministre-président pour débloquent les choses, j'ai dû écrire au président. Au bout du compte, les autorités de cette Région m'ont donné raison en précisant, parce qu'effectivement, ma demande était préalable à la décision du Gouvernement, en précisant : « Avant la décision du Gouvernement, c'est une faculté pour le ministre de vous donner suite. Une fois que le Gouvernement a pris attitude, c'est un droit pour vous d'avoir accès à cette pièce. »

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

M. Lefebvre (PS). - Puisque M. Henquet a réitéré une demande, qu'il avait même préalablement élargie, pour notre groupe, autant auditionner le rapport PwC ne nous pose aucun problème – ce rapport est, a priori, maintenant public – autant commencer à polémiquer avec des membres du comité de gestion et Mme Vanboeckstal – puisque vous venez de rajouter cet élément – nous n'y voyons pas d'intérêt particulier.

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

M. Hazée (Ecolo). - J'avais pensé aborder ce point, et je l'ai omis, puisque je ne m'étais pas exprimé là-dessus tout à l'heure.

Pour ce qui nous concerne, nous demandons d'abord les documents, puisque c'est eux qui nous permettent d'avoir un diagnostic. Je pense que l'idée qu'il y ait des auditions, outre la ministre elle-même, peut être intéressante, mais il est difficile, sans avoir les pièces, de pouvoir, à mon avis, déterminer la liste de ces personnes. On peut se dire : « On va demander l'évaluateur ou la directrice générale », le raisonnement a son sens, mais je ne voudrais pas que la liste soit fermée aujourd'hui. Peut-être doit-on laisser quelques jours, à partir de l'examen des pièces, pour vous adresser, Madame la Présidente, des propositions qui puissent alors être suivies d'effets ?

Mme la Présidente. - Vous parlez d'or, Monsieur Hazée.

La parole est à M. Henquet.

M. Henquet (MR). - Je voulais simplement redire que c'est bien d'entendre les auteurs du rapport PwC, mais on doit tout de même entendre ceux qui sont les responsables de la mise en application des lois, du contrat de gestion. Je ne comprends pas, quand vous dites : « On ne va pas polémiquer », il n'est pas question de polémiquer, Monsieur Lefebvre. Il est simplement question d'entendre ceux qui sont les responsables, qui devaient porter ce projet, qui ont failli en portant ce projet ou qui ne l'ont pas suffisamment porté. Pour ma part, je trouve tout à fait logique que ces personnes viennent s'expliquer par rapport aux manquements, mais également par rapport aux points positifs.

Que ce soit Mme Vanboeckstal qui représente l'ensemble du FOREm, ou bien un membre syndical, ou un membre du comité de gestion, puisqu'il est bien indiqué, dans le contrat, que c'est le comité de gestion qui représente le FOREm, cela me paraît cohérent et pertinent, sinon qui va-t-on considérer en tant que responsable ?

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

M. Jeholet (MR). - J'appuie la demande, étant entendu que cela a été dit par rapport à la taupe, que ce soit au FOREm ou au cabinet. J'espère que ce n'est pas au cabinet.

(Réaction d'un intervenant)

Non, non, ce n'est pas la première fois que le cdH anticipe les questions.

(Réaction de Mme Vandorpe)

Non, non, ce n'est pas la première fois, Madame Vandorpe, vous êtes une habituée

Mme la Présidente. - On reste sur le sujet, Monsieur Jeholet.

(Réactions dans l'assemblée)

M. Jeholet (MR). - À votre place, Madame la Ministre, moi, je ne serais pas très heureux, mais cela, c'est autre chose.

Je pense que l'on doit, en effet, entendre les deux ministres sur le rapport. Cela me semble évident.

Mme Vanboeckstal s'est exprimée dans la presse, dans l'organe de l'Union des classes moyennes. Je pense qu'il faut entendre les deux ministres, Mme Tillieux et Mme Vanboeckstal sur le sujet. Après, si on doit entendre d'autres personnes, on peut entendre d'autres personnes. Je pense que c'est évident d'entendre les deux ministres.

Mme la Présidente. - Monsieur Jeholet, j'ai juste une petite difficulté. Vous dites les deux ministres, Mme Vanboeckstal et Mme Tillieux. Donc, les deux ministres plus Mme Vanboeckstal ?

M. Jeholet (MR). - Non, pour moi, Mme Vanboeckstal est aussi ministre de l'Emploi et de la Formation.

Mme la Présidente. - Excusez-moi, je n'ai pas compris votre... Excusez-moi ?

La parole est à M. Lefebvre.

M. Lefebvre (PS). - Comme on l'a signalé, mais M. Jeholet n'était pas là pendant que Mme la Ministre s'est exprimée, juste avant que vous demandiez l'intervention de Mme Vanboeckstal, Mme la Ministre

n'a jamais dit qu'elle voulait cacher quoi que ce soit. Elle a été la première à dire qu'elle voulait s'exprimer avant même que l'échéance ne l'oblige à le faire.

Nous sommes d'accord pour l'audit PwC. Nous sommes évidemment d'accord pour écouter Mme la Ministre et lui poser toutes les questions sur l'audit et sur le nouveau contrat de gestion. Arrêtons de polémiquer pour le plaisir. Le nouveau contrat de gestion a été signé ce matin. Les éléments sont là. J'imagine qu'ils ont été intégrés, mais peut-être que je pourrai poser ma question sur le contrat de gestion dans la foulée, puisque finalement on va vider ma question avant même que l'on y arrive.

Monsieur Jeholet, vous dites que vous ne voulez pas polémiquer et en même temps vous venez avec deux ministres en disant trois fois en suivant...

(Réaction de M. Jeholet)

Mais peut-être, parce c'est Mme Vanboeckstal qui était interpellée par les journalistes donc elle a réagi, c'est tout.

Mme la Présidente. - Si j'ai bien entendu, la ministre transmettra le texte sur la plateforme dans la journée.

À ce texte seront ajoutés les rapports d'évaluation, ce qui me semble être un beau paquet.

M. Hazée dit : « Attendons d'avoir les documents et envoyons à la présidente la liste des personnes à auditionner ». Ce qui nous permet d'arriver à la Conférence des présidents dans une semaine. Je crois que plutôt que de fermer la liste aujourd'hui et de commencer à citer des noms, des propositions peuvent être faites selon les procédures. Vous recevez les documents et vous nous envoyez la liste des personnes à auditionner et l'on jugera à la Conférence des présidents dans quel ordre on le fait, selon l'agenda. Je ne sais pas ce qu'il se passe dans 15 jours.

M. Hazée (Ecolo). - Que la commission vous délègue le soin de faire le choix.

Mme la Présidente. - Que tout le monde envoie pour que tout le monde ait la possibilité d'envoyer la liste de toutes les personnes. Nous revenons à la commission avec la liste de toutes les personnes à auditionner, puis on voit dans quel ordre je charge le Secrétaire de faire les demandes. C'est simplement cela.

La parole est à M. Henquet.

M. Henquet (MR). - Il y a un élément sur lequel tout le monde est d'accord, c'est l'audition de PwC. On peut déjà la programmer pour la prochaine commission.

Mme la Présidente. - Pour le 21 mars ? Pas de souci.

M. Henquet (MR). - Avant Pâques, le 21 mars.

(Réaction dans l'assemblée)

Mme la Présidente. - Elle intervient toujours quand il y a une audition.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Si vous êtes éventuellement d'accord que je présente le contrat de gestion, j'en serai fort honorée.

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

M. Lefebvre (PS). - Madame la Présidente, si dans la foulée, vu que l'on est en train de vider ce point, je pouvais poser ma question, et peut-être que Mme Vandorpe s'y raccroche. Puisque j'ai vu qu'on les avait jointes, malgré que l'on n'ait pas soit les mêmes informations, soit la même question.

Mme la Présidente. - La commission est maître de ses travaux.

M. Hazée (Ecolo). - Nous sommes intervenus, Monsieur Lefebvre, sur l'organisation des travaux, c'est pour cela que l'on est là. Le débat vous l'aurez entre vous, puisque finalement, vous avez décidé d'avoir un débat uniquement au sein de la majorité. Ce n'est pas le souci.

Nous sommes ici dans l'organisation des travaux. Nous pouvions effectivement chercher le rapport et le trouver. Comme vous l'aviez tout à l'heure, vous étiez bien fier de l'avoir trouvé...

Mme la Présidente. - Restons dans l'organisation des travaux.

Je vous rappelle que nous sommes dans le point qui s'appelle « organisation des travaux ». Dans cette organisation des travaux, nous avons donc obtenu que nous ayons le texte. Tout est bon.

Sommes-nous d'accord sur le principe des auditions ? La réponse de tout le monde jusqu'à présent a été oui.

Sommes-nous tous d'accord pour l'audition PwC ? Oui.

Sommes-nous d'accord pour demander l'audition PwC pour le 21 mars ? Jusqu'à présent, oui.

C'est bien ce que nous avons, aujourd'hui, engrangé.

Pour le reste, comme d'habitude, il vous est toujours loisible d'envoyer à la Conférence des présidents, via la présidente qui vous représente, la liste des auditions complémentaires que vous voulez, qui seront donc discutées le 21 mars. Ceci vous convient-il ? Oui ? Jusque-là tout est bon.

(Réaction dans l'assemblée)

Après le congé de Pâques, si vous le permettez.

On pourrait très bien décider de faire un non-stop, nous verrons.

(Réaction dans l'assemblée)

La commission a décidé, j'ai vu par vos hochements de tête que nous avons décidée ce dispositif. On est tranquille jusqu'au 21 mars. Nous avons notre programme clairement identifié. Nous pouvons continuer en la matière.

Je vous le dis, pour le reste, on peut le faire pour la suite.

Nous étions dans l'organisation des travaux. Ce point 1 est accepté.

Examen de l'arriéré

Mme la Présidente. - Je voudrais vous signaler, toujours dans l'organisation des travaux, le volet « examen des arriérés, » que dans l'arriéré il y a l'avis 1296 et l'avis 1297 qui sont des avis du Conseil économique et social sur des avants-projets de décret. Ces deux projets de décret ayant été votés, le premier relatif au contrat d'insertion, et le deuxième sur les aides à destination des groupes cibles, je vous propose d'enlever de l'arriéré ces deux points.

La Commission a décidé de retirer de son arriéré :

- l'avis A.1296 du Conseil économique et social de Wallonie (CESW) sur l'avant-projet de décret relatif aux aides à destination des groupes-cibles ;
- l'avis A.1297 du Conseil économique et social de Wallonie (CESW) sur l'avant-projet de décret relatif au contrat d'insertion.

La dernière fois, vous nous aviez demandé aussi d'examiner les avis rendus par le Comité économique et social de Wallonie en 2016 et 2017. Après concertation avec sa hiérarchie, Mme De Keser, qui est Secrétaire de la Commission de l'emploi, de la formation et de l'éducation au Conseil économique et social de Wallonie m'informe qu'aucun avis ne devrait être présenté à la commission parlementaire dans l'immédiat. En effet, tous ces avis portent sur des projets d'arrêtés, soit ils visent des projets de décret qui sont déjà adoptés par le Parlement, soit ils concernent des réformes sur lesquelles des travaux sont toujours en cours au niveau du Gouvernement wallon ou du GPSW. Pour le reste, ils se tiendront à notre disposition dès que ces documents seront disponibles.

Il me reste une dernière communication à faire. Ceci sera donc ma dernière séance en tant que présidente de cette commission. Étant donné la mission qui m'est dévolue par ailleurs, j'ai demandé à être déchargée de

cette fonction pour les prochains mois. Ceci partira aussi à la Conférence des présidents. Je voudrais déjà tous vous remercier pour toute l'aide que vous m'avez apportée pendant tous ces mois de travail.

Y avait-il une demande sur une audition complémentaire ou pas ? Je n'ai rien en la matière, je n'ai reçu que la lettre de M. Henquet. Donc en l'occurrence, tout va bien.

INTERPELLATIONS ET QUESTIONS ORALES

QUESTION ORALE DE M. HENQUET À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LA PÉNURIE DE CONSEILLERS EN ACCOMPAGNEMENT AU FOREM »

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

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

- de M. Henquet, sur « la pénurie de conseillers en accompagnement au FOREm » ;
- de Mme Gonzalez Moyano, sur « la pénurie de conseillers au FOREm ».

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

M. Henquet (MR). - Madame la Présidente, permettez-moi au nom du groupe MR de vous remercier du travail que vous avez effectué durant ces deux années et demie. Je pense que vous avez conduit la commission avec beaucoup de sérénité, beaucoup de justesse. Je tenais à vous en faire part. Je vous souhaite bonne chance dans vos futures fonctions.

J'en viens donc à ma question.

Madame la Ministre, le métier de conseiller en accompagnement professionnel au FOREm est en pénurie, puisque 425 personnes occupent cette fonction en Région wallonne. Selon Mme Vanboeckstal, il en manque 200 afin que la mission d'accompagnement des demandeurs d'emploi puisse s'effectuer dans des conditions optimales. La pénurie sévit malgré trois procédures de recrutement déjà effectuées.

Les profils travaillant dans cette fonction sont principalement des assistants sociaux, des psychologues et des sociologues. Leur travail n'est pas aisé, car l'accompagnement doit être de qualité et donc tenir compte des différents profils des demandeurs d'emploi ; leur niveau d'étude ou encore la distance qu'ils ont par rapport au marché du travail sont évidemment des

éléments à prendre en compte.

L'accompagnement est donc individualisé et, dans cette optique, l'intégration des nouvelles technologies devrait permettre une amélioration de leur mission.

À cela s'ajoute le nombre de dossiers à traiter. À Bruxelles, par exemple, les conseillers d'Actiris en traitent entre 33 et 120 par an. Au FOREm, chaque conseiller a 165 dossiers, ce qui est beaucoup plus important.

Ainsi, au cours de l'année 2016, 73 810 personnes ont été convoquées par les accompagnateurs, 9 047 ont reçu une évaluation positive lors du second rendez-vous, 1 460 ont eu une suspension d'allocation et 560 en ont été exclues du chômage. Ces chiffres démontrent à souhait l'importance de la tâche.

Je souhaite donc vous poser les questions suivantes.

Quelle solution proposez-vous afin d'augmenter le nombre de conseillers en accompagnement auprès du FOREm, puisque manifestement il y a une pénurie ?

Combien d'engagements sont prévus au budget 2017 ? Quel montant avez-vous dégagé pour cela ?

Comment expliquer qu'il y ait pénurie en Région wallonne et pas à Bruxelles, alors que la situation est quand même plus tendue à Bruxelles ?

Quels sont les éléments figurant dans le nouveau contrat de gestion – on y revient – relatifs à l'optimisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi ?

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

Mme Gonzalez Moyano (PS). - Madame la Ministre, d'après l'administratrice générale du FOREm, Mme Vanboeckstal, il faudrait 625 conseillers pour assurer un accompagnement de qualité. Un nombre qui n'a jamais été atteint malgré trois procédures de recrutement. À l'heure actuelle, l'organisme ne compte que 425 conseillers.

La solution de fond viendrait peut-être de la modification du profil de ces conseillers. Aujourd'hui, il s'agit pour l'essentiel d'assistants sociaux de formation, de psychologues ou de sociologues. D'après Mme Vanboeckstal, toutes ces spécialités sont bien essentielles, mais ne sont plus suffisantes. Le FOREm a également besoin d'économistes, par exemple, et/ou aussi de spécialistes des nouveaux métiers.

Alors que la législation wallonne garantit un accompagnement individualisé pour chaque demandeur d'emploi, qu'envisagez-vous d'entreprendre pour remédier à cette pénurie de conseillers FOREm ?

Pourriez-vous peut-être axer l'accompagnement davantage pour les personnes qui en ont réellement besoin ? En effet, toujours selon Mme Vanbockestael, tous les demandeurs d'emploi n'ont pas besoin du même accompagnement. Celui-ci dépend du degré d'autonomie et/ou de l'éloignement plus ou moins grand de la personne du marché de l'emploi.

Les conseillers doivent concentrer leurs efforts sur les personnes difficiles à réinsérer, qui ont besoin d'entretien en face à face. Pour d'autres publics, un accompagnement à distance est éventuellement envisageable. Les nouvelles technologies le permettent. Qu'en pensez-vous ?

J'anticipe déjà, ces questions seront ou sont-elles tranchées dans le cadre de l'élaboration du prochain contrat de gestion du FOREm ?

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, Monsieur le Député, la mission d'accompagnement des demandeurs d'emploi est bien une mission au cœur même des priorités du FOREm. C'est une mission fondamentale à côté du conseil aux employeurs, de la formation et, plus récemment, depuis la réforme de l'État, du contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi.

Je l'ai déjà dit en réponse à une question d'actualité, le FOREm dispose des moyens financiers suffisants et nécessaires pour recruter le personnel dont il a besoin pour assurer ses missions. Par contre, il appartient à son comité de gestion d'affecter au mieux les moyens et donc les ressources disponibles à ces différentes missions, y compris les ressources humaines.

Ainsi, le budget affecté par le comité de gestion aux ressources humaines pour l'année 2017 prévoit bien l'engagement et le recrutement de 128 conseillers, toutes spécialités confondues, parmi lesquels 24 nouveaux postes spécifiquement dédiés à l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Au 31 décembre 2016, 425 agents de profils variés, généralement titulaires d'un diplôme bacheliers, occupaient la fonction de conseiller référent. Reconnaissons cependant que ce métier est parmi les métiers difficiles. Les conseillers doivent faire face à une demande d'emploi qui excède largement l'offre, à la détresse, voire parfois même l'agressivité des demandeurs d'emploi, confrontés à un marché du travail complexe.

Dès lors, la fonction souffre d'un déficit d'attractivité qu'il est vraiment difficile de compenser. La norme de 600 conseillers initialement prévue n'a jamais été intégralement atteinte, même si en 2012, le FOREm s'en est plutôt rapproché avec 554 conseillers. La pénurie n'est donc pas neuve, mais elle s'est clairement

amplifiée à partir de 2014.

Les départs ou mouvements internes des conseillers-référents sont difficilement compensés pour deux raisons :

- d'une part, la question de délai de constitution de la réserve de conseillers statutaires ;
- d'autre part, le manque d'intérêt des candidats pour ce type de poste, même si l'offre d'emploi en tant que statutaire est attractive puisqu'elle offre un emploi stable et surtout des perspectives d'évolution de carrière dans la fonction publique, certains lauréats externes sont désireux de continuer à occuper leur fonction dans leur organisation actuelle et bénéficient alors d'une statutarisation sur le poste qu'ils occupent.

Au terme de quatre vagues successives de consultation de la réserve de candidats statutaires :

- 11 candidats externes se sont positionnés sur des postes ouverts de conseiller ;
- 73 agents internes ont demandé à être stabilisés sur leur poste actuel ;
- 7 candidats internes ont choisi d'évoluer vers la fonction de conseiller ;
- 11 candidats externes ont manifesté leur intérêt pour un des postes proposés et ont pris leur fonction en 2017 au terme de cette quatrième vague de consultation de la réserve statutaire.

Il ressort donc des consultations de la réserve statutaire que sur les 130 lauréats des nouvelles réserves de recrutement, seules 29 personnes ont accepté un poste de conseiller, ce qui laisse beaucoup de postes proposés non pourvus.

Parallèlement, la consultation des réserves de conseillers contractuels n'a pas non plus permis de pourvoir à l'ensemble des postes vacants. Sur les 31 postes proposés, seuls cinq ont pu être pourvus en ce début d'année 2017, faute d'un vivier suffisant de lauréats.

Pour remédier à la vacance des postes de conseiller référent, le FOREm a lancé la constitution d'une nouvelle réserve de conseillers contractuels. La première épreuve a permis de sélectionner 109 candidats sur 380. Elle a été organisée en novembre de l'année dernière. Les étapes suivantes sont en cours d'organisation et les postes pourront être pourvus prochainement.

Pour revenir à la norme des 600 conseillers, elle résulte d'une approche qualitative de l'accompagnement soutenue par le contrat de gestion 2006-2011 – l'antépénultième contrat de gestion – qui mettait l'accent sur la mise en place de l'accompagnement individualisé d'un maximum de demandeurs d'emploi et leur suivi personnalisé par le conseiller référent.

Le nouveau contrat de gestion – pour répondre à Mme la Députée – qui a été approuvé par le Gouvernement wallon le 16 février dernier, et qui a été très justement signé ce matin, reprend comme orientation majeure du contrat la mise en place d'un accompagnement différencié en fonction des besoins propres aux différents types de publics pris en charge. Cette manière de voir, cette approche permettra d'ajuster les modalités et l'intensité de l'accompagnement en fonction des besoins des différents publics. Cela nous permettra de contribuer à remédier à la pénurie de conseillers en axant l'accompagnement en face à face sur les publics qui en auront le plus besoin.

L'objectif de cette approche qualitative est double : à la fois satisfaire les besoins des différentes personnes accompagnées au travers d'un service personnalisé et à la fois concentrer les conseillers référents en place sur les actions permettant d'offrir le plus de valeur ajoutée. En clair, le débat a prévalu depuis longtemps sur le fait qu'il faille accompagner une grande quantité de personnes pour peu de temps à leur consacrer ou peut-être moins de personnes, mais avec un accompagnement de meilleure qualité.

Le nouveau contrat de gestion répond enfin à cette question ; ne plus avoir une approche purement quantitative de l'accompagnement, mais une approche qui est aussi qualitative et différentielle.

Cette nouvelle approche segmentée de l'accompagnement implique de revoir le principe de la systématisation d'un service en face à face, de développer davantage les services à distance, notamment par le biais des développements technologiques et de mobiliser les canaux d'interaction les plus adaptés en fonction des profils des publics. On a déjà évoqué la question, soit de l'utilisation de messagerie électronique ou tout simplement des SMS qui sont un type de communication très propice à un public jeune.

Les modalités de l'accompagnement spécifique seront définies par le FOREm endéans les six mois à partir de l'adoption du contrat de gestion, c'est-à-dire à dater d'aujourd'hui.

Plusieurs travaux sont en cours au sein du FOREm pour réinventer l'accompagnement à distance qui existe déjà – on ne part pas de rien – et qui est offert aujourd'hui aux jeunes avec au moins le CESS ou un titre équivalent.

Pour améliorer la qualité des services offerts et l'attractivité de la fonction de conseiller référent du FOREm, des investissements et des développements importants en termes d'outils de travail sont en cours, notamment sur la question du dossier unique du demandeur d'emploi. Son opérationnalisation est prévue pour décembre 2017.

Enfin, selon les informations obtenues auprès de la direction des ressources humaines d'Actiris, si le Service public de l'emploi bruxellois ne connaît pas encore de problème de recrutement de conseillers, comme le FOREm, il est confronté à un *turn-over* important de conseillers référents lié aux conditions d'exercice de cette fonction. La taille du territoire, la réserve de main d'œuvre, mais aussi le nombre limité de personnes à recruter, expliquent notamment la plus grande facilité d'Actiris à pouvoir pourvoir à ses besoins et à recruter ses conseillers.

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

M. Henquet (MR). - C'est vrai, vous le rappelez, Madame la Ministre, la fonction de conseiller est au cœur des missions du FOREm et, paradoxalement, on se trouve en pénurie par rapport à une mission, à une fonction qui est importante. Elle est d'autant plus importante que je pense que si l'on a des gens de qualité, on parviendra à remettre beaucoup plus à l'emploi des personnes qui sont précarisées. Donc, il faut insister là-dessus. Je me dis, puisqu'il y a une pénurie, il faut peut-être revoir ...

Vous dites qu'effectivement c'est un métier difficile, mais je pense que quand on est assistant social dans des structures pour accueillir des filles-mères ou des dames qui sont battues, ou des dames qui sortent de prison, ce sont aussi des métiers difficiles, donc ce n'est pas le seul cas. Or, là, on trouve des personnes qui restent. Soit il faut peut-être revoir le traitement, soit trouver d'autres solutions, puisque le comité de gestion – on y revient – est libre d'affecter le budget qu'il souhaite à son personnel, et je ne connais pas les montants affectés à ces personnes qui remplissent cette mission-là, mais je pense que c'est peut-être une des pistes.

Un autre élément peut-être, c'est le fait que l'on ait séparé chez nous, alors que dans tous les autres pays européens, les deux missions, de conseiller et de contrôleur sont fusionnées. Mme Vanboeckstal justifie pourquoi elle a séparé les deux missions, mais quand je lis une de ses dernières interventions, je ne comprends plus très bien parce qu'elle dit, à un moment donné : « L'articulation entre l'accompagnateur et l'évaluateur – donc contrôleur et conseiller – devrait offrir un gain de temps au second – donc l'évaluateur – dont le métier pourra alors évoluer vers le conseil » ; c'est-à-dire qu'il reviendrait vers la première phase, en amont, plus que vers le contrôle. Donc je me dis que si elle a séparé pour ramener, si l'on est en pénurie, faisons une seule fonction pour les deux missions et l'on pourra peut-être arriver à avoir le nombre de personnes qui sont nécessaires.

Enfin, elle parle aussi de cette formation spécifique dans l'enseignement supérieur pour accompagner les chômeurs. Je pense que c'est peut-être un petit peu une intervention de doux rêveur, parce que quand on voit les finances de la Communauté française, je ne pense pas

qu'elle soit capable de financer une nouvelle formation. En plus, c'est vrai que si ce n'est « que » pour former 600 personnes qui auront cette mission importante qui est l'accompagnement des chômeurs et le contrôle des chômeurs, je ne pense pas que la Communauté française va dégager cela. Donc, je conseillerais plutôt, puisque c'est aussi un des métiers du FOREm de former, que l'on forme en interne, comme on le fait par ailleurs dans ce qu'on appelle la formation continuée.

Merci.

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.

M Henquet l'a dit, vous l'avez répété, c'est un métier qui est vraiment au cœur même de la réinsertion des demandeurs d'emploi. Toutefois, c'est un métier difficile qui manque d'attractivité comme vous l'avez dit, puisque, malgré toutes ces vagues successives, on constate toujours ce manque d'intérêt. Je pense qu'effectivement, la façon de répondre du nouveau contrat de gestion à la problématique est intéressante, puisqu'il ne prévoit plus cette norme qui a été imposée – comme vous dites qui est un peu obsolète, puisque l'on remonte quand même à 2006 – et qu'il accompagne les demandeurs d'emploi d'une façon plus intelligente, avec des objectifs, comme vous l'avez dit, qualitatifs, qui développent les services à distance, avec toutes les nouvelles technologies que nous connaissons actuellement.

QUESTION ORALE DE M. HENQUET À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LE NOUVEAU DISPOSITIF DE COLLABORATION « CONSEIL- ÉVALUATION » AU FOREM »

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de M. Henquet à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « le nouveau dispositif de collaboration « conseil-évaluation » au FOREm ».

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

M. Henquet (MR). - Je constate que dans ma réplique précédente, emporté par mon élan, j'ai déjà un petit peu anticipé la question suivante

Madame la Ministre, on sait depuis le transfert des compétences fédérales vers les Régions que le FOREm est en charge du contrôle, de la disponibilité passive et active des demandeurs d'emploi. On vient d'en parler, 450 agents à l'ONEM sont venus renforcer le FOREm, dont une petite moitié seulement a pris en charge les missions de contrôle. Le conseiller a du apprendre à

travailler avec un évaluateur ou le contrôleur. Les deux métiers ne se connaissent pratiquement pas auparavant. Cette situation, je l'ai dit tantôt, est unique en Europe, en effet seule la Wallonie propose le suivi d'un demandeur d'emploi par deux personnes, en Flandre, dans le reste de l'Europe, cette mission est gérée par une seule personne, et donc, ce nouveau dispositif, dit-on, de collaboration entre le conseiller et le contrôleur, sera pleinement opérationnelle un peu avant Pâques 2017, nous dit-on.

Quels sont les points forts de ce nouveau dispositif, qui par ailleurs n'existe pas en Europe ?

N'est-ce pas prendre un risque communautaire, puisque l'on sait que les Flamands mettent eux une seule personne pour occuper les deux missions, quand nous on met deux personnes pour les deux missions. Forcément, on a plus de personnes. N'est-ce pas prendre un risque communautaire que de scinder les deux fonctions de conseiller et de contrôleur, alors que cela ne fait nul part ailleurs en Europe ?

Ceux qui reprochent déjà à la Wallonie de contribuer peu et de consommer beaucoup en matière de sécurité sociale pourraient peut-être trouver là un argument dans le nouveau système wallon, que leur répondez-vous ?

Quelles sont les échéances pour les prochaines évaluations ?

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Monsieur le Député, dans le cadre du transfert des compétences qui résulte de la sixième réforme de l'État, le FOREm a intégré le contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi depuis le 1er janvier de l'année dernière.

Les deux fonctions de conseil et d'évaluation sont restées au FOREm, vous avez raison, totalement scindées, comme souhaité par le Gouvernement wallon. Eu égard à la configuration du marché de l'emploi wallon, le Gouvernement wallon a priorisé l'accompagnement des demandeurs d'emploi, donc en termes de conseil, d'orientation professionnelle, de développement de leurs compétences professionnelles et de leurs actions de recherche d'emploi dans une démarche qui se veut constructive et de soutien à l'insertion socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi. L'évaluation, et a fortiori les sanctions qui en découlent, n'ont en effet de sens que si, au préalable, tout a été mis en place et si les conditions sont reprises pour permettre cette insertion socioprofessionnelle.

À cet égard, je vous rappelle que la Région de Bruxelles-Capitale a tout à fait adopté la même orientation au niveau d'Actiris.

La séparation n'a, par ailleurs, aucune influence sur

le respect du cadre normatif légal. En 2016, le FOREm a évalué – comme c'est prévu par les dispositifs du cadre normatif fédéral – 66 319 jeunes de moins de 25 ans en stage d'insertion et 48 838 bénéficiaires d'allocations de chômage ou d'allocations d'insertion. Le FOREm a aussi pris 8 574 décisions dans le cadre du contrôle de la disponibilité passive.

Bien que le contrôle soit situé dans un service à gestion distincte, les deux activités de contrôle et d'accompagnement sont inévitablement liées dans le cadre du parcours du demandeur d'emploi, parcours jalonné d'étapes de suivi, par le conseiller, et de contrôle, par l'évaluateur. C'est notamment pour cette raison que des articulations entre l'accompagnement et le contrôle ont été rapidement envisagées, afin de créer plus de cohérence à l'égard du public bénéficiaire, qui lui est, bien entendu, le même.

Au moment du transfert, les échanges entre l'accompagnement et le contrôle étaient très limités, puisqu'exercés par deux organismes différents, essentiellement centrés sur la compréhension des informations figurant dans le dossier unique du demandeur d'emploi et celles portant sur les métiers des uns et des autres.

Dès 2016, le FOREm a initié des projets d'articulation qui visent à aller plus loin dans ces échanges, en l'occurrence dans le cadre du contrôle de la disponibilité active, en mettant en visibilité toutes les actions définies dans le cadre du plan d'action que le demandeur d'emploi construit au fil du temps avec son conseiller référent, qui, lui, est l'accompagnateur.

Les avantages sont évidemment importants, puisque cela permet d'éviter au demandeur d'emploi de répéter plusieurs fois la même information, d'assurer la cohérence dans ses démarches, son parcours de formation ou son parcours de recherche d'emploi et ses obligations à l'égard du FOREm. Optimiser l'impact des actions d'accompagnement via la circulation d'informations entre le conseiller référent du demandeur d'emploi et son évaluateur sur le plan d'actions défini par le conseiller avec le demandeur d'emploi et les actions effectivement menées.

Dans un souci de cohérence, le FOREm doit pouvoir disposer d'une vision globale du parcours de ce demandeur d'emploi, où chaque intervenant interagit et alimente l'autre dans l'intérêt général. Le déploiement de cette dynamique et de ces articulations se poursuivra tout au long de l'année 2017.

Il convient enfin de préciser que ces interactions entre accompagnement et contrôle ne remettent nullement en question le principe de loyauté vis-à-vis du cadre fédéral qui fixe les normes en termes de contrôle de la disponibilité, je pense que c'est important de le rappeler.

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

M. Henquet (MR). - Je suis interpellé par le fait qu'i n'y a qu'en Wallonie et à Bruxelles, c'est vrai que l'on fait cela partout en Europe, c'est une seule personne. C'est vrai que si l'on était au Royaume de Crésus et que l'on avait suffisamment de moyens, on pourrait se dire que l'on peut doubler les emplois. Sans doute que dans votre optique, vous avez estimé que c'était mieux, plus performant qu'il y ait une personne qui accompagne comme cela c'est dans la matière plus positive, et une autre qui contrôle, sanctionne, plus négative.

Par ailleurs, si je fais une comparaison avec l'école, les éducateurs sont là pour aider et écouter les élèves, mais ils sont là aussi pour les sanctionner quand les élèves débordent et vont au-delà de ce qui est prescrit. Je pense que le fait de pouvoir accompagner et en même temps d'évaluer et de contrôler et de sanctionner. Ce n'est pas incompatible du tout.

Comme ici, on l'a vu tout à l'heure, on est en manque de personnel malgré les trois ou quatre appels à candidatures, il nous manque 200 agents. Je me dis, n'y a-t-il pas là une solution de rassembler les deux métiers. Cela se fait partout ailleurs en Europe, pourquoi pas chez nous ? D'ailleurs, comme je vous l'ai dit tout à l'heure dans la fin de ma réplique, Mme Vanboeckstal nous dit pratiquement la même chose. Elle nous dit que le conseiller est tellement impliqué avec le contrôleur que finalement le contrôleur a fait le travail du conseiller. On en revient à dire que les deux fonctions peuvent être réunies en une seule.

QUESTION ORALE DE M. JEHOLET À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « L'AVIS DE L'IFAPME SUR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL »

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de M. Jeholet à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'avis de l'IFAPME sur la réduction du temps de travail ».

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

M. Jeholet (MR). - Madame la Ministre, on a déjà eu l'occasion d'en parler en décembre 2016, vous reveniez d'un voyage qui vous avait marqué en Suède. Vous êtes revenue avec l'idée de la réduction du temps de travail. Vous avez dit que l'on allait tester la réduction du temps de travail au sein de l'IFAPME. Vous aviez annoncé que l'expérience faisait partie des objectifs qui seront proposés, nourris, définis au sein du Comité de gestion de l'IFAPME dans le cadre du travail du futur contrat de gestion 2017-2022.

Vous aviez annoncé vouloir y associer la direction

générale de l'institut et le Comité de concertation de base, les représentants syndicaux. Pour rappel, votre objectif était de mettre en place une réduction collective du temps de travail qui allait toucher toutes les catégories de fonction de l'OIP.

(Réaction dans l'assemblée)

Cela concernait, je le disais, toutes les fonctions au sein de l'IFAPME, mais aussi tous les travailleurs d'un certain âge.

A votre proposition, l'IFAPME, on a pu découvrir dans la presse parce c'est vrai que l'on n'avait pas entendu la réaction de l'IFAPME. Je vous avais posé la question en son temps à savoir si des discussions, des négociations sont en cours avec les responsables de l'IFAPME. Vous m'aviez dit, à l'époque que vous alliez prendre contact et que vous alliez instaurer une réflexion, une négociation avec les représentants de l'IFAPME. Manifestement, cela n'a pas été fait puisqu'ils ont réagi dans la presse et que manifestement, il n'y a aucune concertation avec vous. Les responsables, c'est un euphémisme, n'y sont pas particulièrement favorables et émettent certains doutes par rapport à la faisabilité d'une telle mesure au sein de l'IFAPME.

Le président du comité de gestion déclare que le projet sera très difficile à mettre en place à cause notamment du caractère décentralisé de l'Institut, et craint qu'il ne sache plus répondre à leur mission de service public dans les antennes décentralisées à la suite de la mise en place de la réduction du temps de travail.

Je m'étonne, Madame la Ministre, de ces déclarations par rapport à vos annonces fermes, assez fracassantes en disant : « Voilà, ce que l'on va mettre en place ». Vous aviez choisi l'IFAPME. On se doutait qu'il y avait déjà eu des contacts avec l'IFAPME. Venir avec une telle mesure et puis se dire que l'on va les consulter et les concerter, en tout cas, ici, ils ont fait part de leur scepticisme par rapport à la mesure.

Madame la Ministre, quelques questions très précises.

Était-ce simplement un effet d'annonce suite à votre voyage en Suède ?

Maintenez-vous cette proposition et concrétiser cette proposition au sein de l'IFAPME, malgré les doutes, les remarques en matière de faisabilité d'une telle mesure sur le terrain au sein de l'IFAPME ? Si vous maintenez cette proposition et que vous ne revenez pas sur le principe, quel est aujourd'hui l'état des discussions, des concertations ? Avez-vous ne fusse qu'écrit un courrier ? Avez-vous pris contact avec les responsables de l'IFAPME ? Ce n'était pas encore le cas, il y a quelques jours.

Qu'en est-il du projet et du calendrier de votre

projet ? Quand voulez-vous le mettre en application au sein de l'IFAPME ? Quelles sont les réponses que vous apportez aux remarques argumentées des responsables de l'IFAPME ?

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Monsieur le Député, le monde du travail est un monde en perpétuelle mutation. L'organisation des modes de production, les méthodes de management, la place même du travail et de l'emploi dans nos sociétés doivent être - et je pense que cela nourrit la réflexion et le débat - des sources de questionnement permanentes pour les autorités politiques. C'est vrai pour le monde des entreprises, comme pour le monde des services publics.

Ma volonté exprimée est de mettre en œuvre une expérience pilote de réduction collective du temps de travail au sein d'une administration qui s'inscrit tout à fait dans ce que je pense être une des obligations des responsables politiques : suivre, accompagner, mais aussi anticiper l'organisation de nos sociétés.

C'est par l'intermédiaire d'une telle expérimentation que nous pourrions tirer des enseignements sur la pertinence d'une telle approche par rapport à des objectifs sociétaux sur lesquels nous devons encore nous entendre, sur les conditions de faisabilité de ce type d'organisation du travail, sur les avantages, de manière directe ou indirecte, mais aussi sur le coût de ce type de projet notamment. Vous savez qu'en Suède, cela a été un frein total. Nous devons nous mettre autour de la table pour décider des modalités.

Pour faire progresser ce véritable débat de société, j'ai choisi de travailler avec l'IFAPME. J'en ai exposé les raisons à plusieurs reprises, je ne vais pas y revenir.

Quant au chemin qu'il faut emprunter pour mettre en œuvre l'expérimentation, nous le ferons comme d'habitude avec ordre et méthode, en prenant le temps nécessaire que ce type de projet impose.

Le contrat de gestion est en effet un outil qui - comme son nom l'indique, puisqu'il balisera ce que devra être la gestion de l'institut dans les années qui viennent - est tout à fait adapté pour jeter les bases de cette expérience pilote. Le contrat de gestion présente par ailleurs l'avantage d'être négocié avec le comité de gestion, comité de gestion au sein de l'IFAPME composé, comme vous le savez, de représentants des partenaires sociaux, ce qui nous permettra largement d'agréger les réflexions, les remarques, les propositions et de sentir l'intérêt de toutes les composantes de l'IFAPME quant à cette expérience pilote. Le processus d'adoption du contrat de gestion suit son cours comme prévu par la législation en vigueur. Aujourd'hui, nous en sommes à l'étape bien nécessaire et préalable de

l'évaluation de l'actuel contrat, et en particulier ,l'évaluation externe.

En marge et en complément de la préparation de ce contrat de gestion, avec les partenaires sociaux qui siègent au comité de gestion, il s'agit d'alimenter la réflexion et de cadrer au mieux l'expérience à mener. Dans le cadre de ces démarches, nous prendrons les contacts nécessaires tant vis-à-vis des syndicats de la fonction publique wallonne, qu'à l'égard d'autres administrations qui ont déjà avancé dans le débat. Il y en a, notamment des administrations publiques. Le cas échéant, nous solliciterons une expertise universitaire pour pouvoir nous aider à baliser ce travail et en mesurer les impacts.

L'expérience pilote sera donc concertée dans sa mise en œuvre.

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

M. Jeholet (MR). - Madame la Ministre, merci pour votre réponse, mais qui ne me satisfait pas et qui m'inquiète pour deux choses.

D'abord, la préparation de cette annonce et de cet effet d'annonce quand vous revenez d'un voyage en Suède. Oui, il y avait une expérience pilote en Suède. Cette expérience pilote a quand même été arrêtée. On ne va même pas au bout de l'expérience pilote. Quand vous êtes revenue, vous saviez déjà bien que l'on n'allait probablement pas implémenter cette expérience pilote par rapport au coût extravagant que cette mesure allait représenter. Les Suédois ont encore été plus vite pour comprendre : ils ont mis fin à l'expérience pilote. Donc impréparation et effet d'annonce au mois de décembre quand vous revenez.

Deuxièmement, le débat est dogmatique. Oui, la société a évolué. Oui, il faut anticiper les évolutions de notre société. Toutefois, il est dogmatique par rapport à la réduction du temps de travail sans toucher à la rémunération, au salaire. C'est cela qui est dogmatique. À un moment donné, que dans notre société, on puisse évoluer par des réductions de temps de travail, mais ne pas lier la rémunération et les salaires à cette réduction du travail, c'est de l'utopie, c'est du dogmatisme.

Vous avez le ministre de la Fonction publique, M. Lacroix, qui annonce aussi : « On va réduire le temps de travail pour les personnes plus âgées », mais sans préciser les contours de son annonce. Aujourd'hui, il est toujours dans le lac, il ne sait pas comment il va sortir de ces annonces.

Vous, ministre de l'Emploi, vous dites : « Au FOREm, cela va être compliqué, il y a quand même beaucoup de personnes. Je vais prendre l'IFAPME, j'ai la tutelle sur l'IFAPME. Je vais accompagner cette grande annonce dogmatique de la réduction du temps de travail et donc voilà l'IFAPME ». Comble, vous ne prenez aucun contact avec les responsables de

l'IFAPME. À ce jour, vous ne me dites pas aujourd'hui que vous avez pris un contact. Dans la presse, ils disent : « Ce n'est pas faisable, on est surpris de l'annonce de la ministre » et vous attendez. Il va y avoir le contrat de gestion, on va négocier cela dans le futur contrat de gestion. On marchandera avec d'autres choses. Quand je vous entends bien, on ne discutera même pas, on imposera la mesure aux responsables de l'IFAPME.

Maintenant, vous parlez peut-être d'une expertise universitaire. À un moment donné, à la limite, c'est le rôle de la fonction publique, c'est le rôle du ministre de la Fonction publique. Si à un moment, on a un modèle, que je ne partage pas et que je ne souhaite pas, s'il y a une mesure qui est prise au niveau de la fonction publique, qui est concrète, qui sait être implémentée sur le terrain, que vous la copiez à l'IFAPME, mais ici, j'ai l'impression que vous voulez prendre le ministre de la Fonction publique de vitesse et d'avoir cette expérience à l'IFAPME avant que concrètement l'on ne puisse implémenter la mesure dans la fonction publique. Je ne défends pas la mesure, j'y suis opposé.

Manifestement, Madame la Ministre, je pense qu'il y a eu – et c'est humain – un peu d'enthousiasme, je suppose, dans l'ambiance suédoise, que vous êtes revenue avec cela, un effet d'annonce. Maintenant, on ne sait pas comment on va s'en sortir. Il n'y a aucun qui est pris, mais on va négocier cela dans le futur de contrat de gestion – négocier ou imposer. Je ne pense pas que ce soit la meilleure manière de faire par rapport – je le rappelle – à l'IFAPME.

S'il y a bien en termes de formation en alternance une structure qui fonctionne, c'est l'IFAPME. Quand j'entends le président, je n'ai pas l'impression que ce soit nécessairement utile de venir mettre des bâtons dans les roues d'une structure qui fonctionne, qui est décentralisée et qui pose évidemment tout un certain nombre de problèmes du fait que cette structure soit décentralisée. C'est différent, c'est une approche qui doit être différente. Je ne comprends pas très bien.

Je croyais qu'aujourd'hui, vous alliez avoir la modestie de dire : « On a peut-être été un peu vite en besogne. On va revenir en arrière, on va étudier cela autrement », et cetera. Non, ici, vous temporisez, mais à nouveau, aucun contact avec les responsables de l'IFAPME. C'est à ne plus rien comprendre.

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Je voudrais répondre à « M. le Ministre de l'Opposition » pour plusieurs éléments. Dans d'autres cabinets, dans d'autres pays, et cetera, il y a des ministres de l'Opposition. Je trouve que cela vous va bien.

Deux choses. Tout d'abord, je voudrais dire que votre positionnement – et c'est logique dans la configuration qui est la nôtre – est tout aussi dogmatique. Ne pas vouloir imaginer que le débat de société peut se fonder sur des expériences pilotes, qui fondamentalement sont différentes de ce que mon collègue a proposé, sinon je ne le ferais pas. Si c'est pour répliquer la même chose que ce que mon collègue a fait à la table du Gouvernement, bien sûr non, je ne le ferais même pas. Ici, l'idée est de faire avancer le débat, mais c'est tout aussi dogmatique de s'y opposer.

L'autre chose, c'est quand vous tentez de faire croire qu'il y a n'eu aucun contact avec l'IFAPME. Vous le savez intérieurement très bien, c'est totalement faux. La meilleure preuve, c'est qu'une note a été adressée au personnel de l'IFAPME dès le mois de décembre pour leur expliquer le contour de cette expérience pilote et la manière dont les choses vont se faire. C'est ce que je vous ai rappelé ici, au travers de ma réponse, c'est-à-dire simplement au travers de la négociation du contrat de gestion avec les partenaires sociaux et avec la sensibilité, comme ici, de chacune des composantes du comité de gestion.

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

M. Jeholet (MR). - Trois points. Premièrement, par rapport à la mesure : oui, je suis contre la mesure parce que c'est utopique de parler de réduction du temps de travail – je ne suis pas opposé à la réduction du temps de travail, je suis opposé à la réduction du temps de travail sans toucher les rémunérations et les salaires. Pourquoi ? Parce que c'est impayable.

À un moment donné, Madame la Ministre, je veux bien, mais faire les choses mal comme vous vous y prenez aujourd'hui parce que vous n'êtes nulle part. Vous dites : « Je ne veux pas faire la même chose que M. Lacroix », c'est votre choix, mais aujourd'hui, vous vous y prenez très mal. La preuve que vous n'êtes nulle part, vous dites : « On va faire cela dans l'ordre, on va reporter cela au contrat de gestion. J'ai trouvé quelque chose de génial, la réduction du temps de travail sans toucher les salaires ». C'est un peu compliqué.

Vous parlez beaucoup du modèle mosan. Le modèle mosan, il se résume pour le Gouvernement à une relation avec les syndicats. Le modèle mosan, c'est quand même d'avoir de bonnes relations avec les responsables des structures dont vous avez la tutelle. J'ai l'impression que les relations ne sont pas meilleures avec le responsable de l'IFAPME qu'il ne l'est avec le responsable du FOREM. C'est inquiétant parce que forcément, en tant que ministre de l'Emploi et de la Formation, vous devez travailler en confiance avec ces personnes. La façon dont ils dégomment votre mesure parce que c'est cela, je n'ai plus le texte sous la main. En résumé : « Où a-t-elle été chercher cela et pourquoi l'IFAPME alors que l'IFAPME fonctionne bien comme il fonctionne aujourd'hui ? On est une structure

décentralisée, cela ne marchera jamais et c'est difficile à mettre en place à l'IFAPME ».

Si vous voulez l'imposer et le forcer, vous le ferez et cela engendrera le fait qu'une structure fonctionne et qu'elle fonctionnera peut-être moins bien demain. Quand vous voyez les résultats en termes de formation et d'emploi, Madame la Ministre, foutez la paix, en quelque sorte, à des structures qui fonctionnent très bien aujourd'hui et c'est le cas de l'IFAPME.

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

**QUESTION ORALE DE
MME GONZALEZ MOYANO À MME TILLIEUX,
MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA
FORMATION, SUR « LA SIMPLIFICATION DES
AIDES À LA PROMOTION DE L'EMPLOI
(APE) »**

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

- de M. Jeholet, sur « la réforme des aides à la promotion de l'emploi (APE) » ;
- de Mme Gonzalez Moyano, sur « la simplification des aides à la promotion de l'emploi (APE) ».

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

M. Jeholet (MR). - Madame la Ministre, votre réforme des points APE, qui touche de nombreuses personnes – on est à près de 42 000 emplois – cela touche aussi un certain nombre d'employeurs dans les pouvoirs locaux et dans le secteur non marchand, et dans une moindre mesure le secteur marchand. Cela représente aussi des budgets importants concernant les points PME et les réductions de cotisations sociales, on se rapproche du milliard d'euros. C'est une réforme importante.

On en parle depuis longtemps puisque c'était une annonce au début de législature. Je reviendrai sur le timing parce que le timing que vous annoncez, le 1er juillet 2017, je veux bien faire le pari aujourd'hui avec vous qu'elle ne sera pas mise en œuvre le 1er juillet 2017. Comme vous voulez. Je ne suis pas joueur, mais là, je pense que les risques que j'ai de perdre mon pari sont minimes.

(Réaction d'un intervenant)

Non, justement. Je suis un positif, je suis un optimiste de nature. Le 1er juillet 2017, on en reparlera.

D'abord, deux-trois éléments positifs.

D'abord pérenniser ce système des aides à l'emploi. Important pour les travailleurs, important pour ces personnes qui bénéficient de ces aides, important aussi pour les employeurs, que ce soient les pouvoirs locaux, que ce soit toute une série d'ASBL. Il faut donc pérenniser ce système, même s'il s'éloigne très fort du système initial tel qu'il avait été proposé puisque le système initial tel qu'il avait été proposé, c'était en quelque sorte de former pour une durée déterminée des travailleurs qui, ensuite, intégraient le marché du travail sans les aides APE. C'était cela, notamment dans les communes, dans les CPAS, c'était le but de la réforme.

Je ne vais pas être hypocrite, beaucoup de mandataires locaux ici, on n'en est plus là aujourd'hui et ne soyons pas non plus hypocrites par rapport aux pouvoirs locaux, si on dit demain qu'on revient à un système comme celui-là et que toute une série de personnes bénéficiant de points APE aujourd'hui n'en bénéficient plus, cela mettra le secteur non marchand et les pouvoirs locaux en difficulté.

Point très positif, c'est la simplification du système. On est aujourd'hui, il faut bien le dire, dans une complexité importante par rapport au mécanisme mis en place. Vous passez aussi de différents dispositifs à un seul mécanisme. Cela, je souhaiterais vous entendre par rapport au changement concret de passer de ce mécanisme à un seul mécanisme, mais ce que je viens d'évoquer sont des mesures qui peuvent être considérées comme positives aujourd'hui.

Simplification, mais vous dites vouloir travailler sur le principe de confiance envers les employeurs. Dans quelle mesure s'agit-il de confiance, Madame la Ministre ? Là, vous dites que ce ne sera plus tous les mois, et cetera, un système de contrôle sera mis en place et ce sera via un système informatique. On sait ce qu'est l'informatique dans beaucoup de structures, mais notamment à la Région wallonne. Le système aujourd'hui est-il opérationnel ? Quels sont le système de contrôle et le système informatique que vous allez mettre en place pour exercer un minimum – je veux bien le principe de confiance – de contrôle des employeurs ?

Deuxième élément par rapport à ce point de vue là, je vous écris suite à l'annonce du ministre-président qui n'y avait plus de secret pour les parlements, que l'on devait jouer la carte de la transparence après toutes les affaires que l'on connaissait, les accès aux documents. On a vu l'évolution de la majorité qui a soutenu la proposition de M. Crucke par rapport à l'accès à des documents financiers en séance plénière il y a 15 jours.

Je reviens donc sur le cadastre des points APE, parce que, par rapport au climat de confiance, l'on doit pouvoir travailler sur des bases sérieuses et un cadastre sérieux. Le cadastre que vous m'avez envoyé, qui est un brouillon où un chat ne retrouverait pas ses jeunes, à un

moment donné, vous travaillez... Si vous travaillez sur ce cadastre-là, Madame la Ministre, c'est gravissime. Je suis persuadé que vous ne travaillez pas sur ce cadastre-là. Vous travaillez sur un cadastre secteur par secteur, peut-être commune par commune et, comme le ministre-président – et je sais bien qu'il a fallu le temps pour que j'ai ce cadastre-là - il me faudra peut-être malheureusement encore un peu de temps pour avoir d'autres documents et un cadastre, un vrai cadastre, secteur par secteur ou commune par commune et je ne parle pas des points communaux.

(Réaction de Mme la Ministre Tillieux)

Elle est très claire, oui. Je n'ai jamais critiqué cela, mais par rapport notamment au secteur non marchand, si l'on veut pouvoir avoir un minimum de contrôles, l'on doit avoir d'autres documents. Sans polémique, je réinsiste pour avoir accès au cadastre sur lequel, je suppose, vous travaillez et votre administration travaille.

Par rapport aussi, vous dites : voilà, tous les emplois au 31 décembre 2015, pas de problème, ils seront prolongés et donc, on tient compte de la date du 31 décembre 2015 si je comprends bien pour faire le calcul ASBL par ASBL, commune par commune, dire voilà, vous avez droit à certains droits de tirage maintenant, mais sur le montant, bon, ok....

Qu'en est-il des années 2016 et 2017 ? Il y a, je suppose, des nouvelles ASBL, peut-être des ASBL ou des communes qui ont bénéficié en 2016 de plus de points spécifiques APE, donc qu'en est-il de cette transition-là qui risque de représenter quand même un certain nombre d'emplois et un certain montant budgétaire ?

Vous parlez aussi de créer de nouveaux emplois, mais est-ce créer de nouveaux emplois et donc cela veut dire avec des budgets différents, quels budgets ? Sont-ce des budgets qui vont à un moment donné être éclatés ministre par ministre ou est-ce que vous allez garder et concentrer le budget global puisqu'il dit que le Gouvernement pourrait prendre des initiatives ? Je prends une initiative. Le ministre Di Antonio à toutes les communes des Monsieur Propre, et cetera, des PTP. D'autres annonces ont été faites par rapport à des APE et je vais dire spécifiques. Est-ce que ce sont les ministres fonctionnels qui vont prendre cela sur leur budget ? Ce sont des budgets complémentaires ? Est-ce que ce sont des emplois pérennes ou des emplois temporaires ? Ce sont évidemment des éléments importants. Le tout est de fixer une date au 31 décembre 2015. À mon avis, on sera 2016, 2017, il y aura eu de nouveaux bénéficiaires de points APE. Que fait-on de cela ?

Autre point concernant le calendrier. J'avais compris – je l'ai lu – que vous parliez du 1er juillet 2017. Manifestement, vous me dites que non, ce que je peux comprendre parce que c'est en première lecture aujourd'hui. Quel est le calendrier ? On sait qu'il va y

avoir une deuxième lecture, qu'il va y avoir une troisième lecture, l'on sait qu'au niveau des communes, de l'Union des villes et communes, je ne pense pas qu'il y a des réactions, mais par contre, au niveau de la Fédération des CPAS, il y a plus de réactions et plus de critiques. Donc, la deuxième lecture ne va pas se faire aussi facilement que cela. Le temps que l'on a attendu pour la première lecture, j'espère que l'on ne va pas attendre autant pour la deuxième ou la troisième. Quel est le calendrier précis du Gouvernement ? Puis, avis du Conseil d'État. Quels sont les organismes que vous allez solliciter pour avoir leur avis ? Cela va venir au Parlement, cela ne va pas non plus se passer en quelques minutes au Parlement. Donc, quel est le calendrier du nouveau projet, Madame la Ministre.

Voilà une série de questions par rapport à cette annonce. Je dis qu'il y a du positif par rapport à l'esprit de la réforme, mais encore beaucoup d'incertitudes et certaines critiques et certaines non-réponses par rapport au projet.

Je reviens, et je termine par là, je vous rassure, mais par rapport au problème budgétaire. Si l'on dit aux gens, vous allez travailler beaucoup moins et vous allez gagner la même chose, oui, d'accord, mais ici, cela reste un problème budgétaire au niveau des points APE.

Vous partez du 31 décembre 2015, une enveloppe va être nécessaire par rapport à 2016-2017. Vous parlez de créer de nouveaux emplois. Si ce sont simplement de nouveaux emplois, oui, dans de nouvelles ASBL ou plus de points dans certaines communes au détriment d'autres emplois dans d'autres ASBL ou d'autres communes, ce n'est pas créer de nouveaux emplois, c'est simplement remplacer l'emploi existant.

Aujourd'hui on estime un peu moins de 41 082 postes concernés, si mes chiffres sont bons, la liste arrêtée au 31 décembre 2015. Vous voulez créer de nouveaux emplois. Combien ? Est-ce que vous allez, avec les points APE, créer 45 000 emplois, 50 000 ? C'est important de savoir parce que cela va évidemment représenter un budget conséquent. Au détriment de quoi ? Vous savez, les moyens sont ce qu'ils sont. On aimerait avoir tous plus de moyens.

Voilà, Madame la Ministre, il y a des incertitudes parce que c'est bien d'annoncer certaines choses, mais il faut que les moyens budgétaires suivent et ma question aussi essentielle est de dire : est-ce que l'enveloppe globale restera chez vous, même s'il y a des politiques ou des mesures ou des propositions fonctionnelles pour créer de nouveaux points APE, ou de nouveaux droits de tirage APE ou est-ce qu'à un moment donné, même votre budget aujourd'hui va être dispatché au sein des ministres fonctionnels ?

C'est un débat que l'on a déjà eu. Cela veut dire que vous perdez beaucoup d'autorité, vous perdez la maîtrise de l'ensemble du volume et des droits de tirage. Quelle

va encore être demain votre marge de manœuvre par rapport à cette réforme des points et des aides APE ?

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

Mme Gonzalez Moyano (PS). - Madame la Ministre, difficile de passer après le ministre de l'opposition. Je vais réduire la taille de ma question qui sera une question et non pas une interpellation. Depuis le début de la législature, vous poursuivez la réforme des aides à l'emploi. Il y a aujourd'hui, sous ce régime, plus de 41 000 personnes employées auprès de 4 000 patrons, issues des services publics et du non-marchand.

Vous avez annoncé, le 17 février dernier, une simplification de ces aides à l'emploi, à savoir que l'on passerait ainsi de sept dispositifs d'aide à la promotion de l'emploi à un seul en évitant bien évidemment toute la longueur de la paperasserie administrative et de la complexité administrative.

Les employeurs ne perdront aucun moyen, aucun emploi, aucun budget. Vous avez d'ailleurs bien précisé que les 950 millions d'euros d'aides publiques seront maintenus. Actuellement, une grille définit le nombre de points APE auquel peut prétendre un demandeur d'emploi, en fonction de son profil, de son diplôme, de l'éloignement de l'emploi, et cetera. C'est précisément cela qu'il va falloir réformer.

Reste un nombre de points APE que les employeurs géreront désormais au mieux des intérêts du service. Selon vous, il faut que chaque employeur puisse engager les personnes dont il a besoin comme il le souhaite. La seule obligation est de ne pas diminuer le nombre d'emplois. Ces emplois seront même bétonnés à durée indéterminée. Les subventions qui s'y rapportent seront payées de façon anticipée et non plus chaque mois, mais en trois fois. Les contrôles ne se feront plus sur les déclarations, comme actuellement, mais bien sûr des sources authentiques et des coups de sonde.

Par ailleurs, de nouveaux projets émergent chaque année, ce qui signifie que de nouveaux emplois seront aussi prévus dans votre plan. Ils seront réservés à des demandeurs d'emploi inoccupés inscrits au FOREm et seront affectés par priorité à des projets sélectionnés par le Gouvernement. J'en profite donc pour saluer l'arrivée de ce projet et cette nouvelle simplification qui me semble plus qu'utile.

Aussi, le projet de décret s'y rapportant a été soumis une première fois au Gouvernement wallon et a été accepté. Aussi je souhaiterais savoir ce qu'il en est actuellement ? Quand ce projet de décret entrera-t-il en vigueur ? Comment en seront informés les demandeurs d'emploi, mais aussi concrètement, comment et quand en seront informés les employeurs, les professionnels du secteur ?

Des informations voire des formations destinées aux agents sont-elles prévues afin qu'ils puissent connaître dans les moindres détails cette simplification et aider ainsi au mieux les personnes en recherche d'emploi ? Je vous remercie pour vos éléments de réponse.

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame et Monsieur les députés, le 16 février dernier, j'ai présenté, en première lecture, le projet de réforme du dispositif APE et le Gouvernement l'a validé. Ce projet met en œuvre des engagements pris par à la fois le Gouvernement et les partenaires sociaux wallons dans le cadre du pacte pour l'emploi et la formation, à savoir très précisément : « une évolution du dispositif des aides à la promotion de l'Emploi qui s'inscrit dans le renforcement des emplois du secteur non marchand et du secteur public, ainsi que dans la volonté du Gouvernement wallon de simplifier les processus administratifs pour que les associations et les administrations puissent consacrer l'essentiel de leur énergie et de leur dynamisme aux missions sociétales qu'elles accomplissent ».

Le projet de réforme vise d'abord et avant tout la simplification. Il faut simplifier le dispositif APE, pour tous les secteurs qui en bénéficient aujourd'hui, on sait que le secteur marchand est passé dans un autre dispositif, donc on parle du non-marchand et des services publics, des pouvoirs locaux notamment, avec plus de 42 000 exactement, vos chiffres sont exacts, Monsieur Jeholet, c'est toujours une image statistique à un moment donné, mais plus de 42 000 postes en équivalents temps plein, répartis chez plus de 4 000 employeurs. Ainsi, pour les emplois existants subventionnés via ce dispositif APE, sur la base de la dernière année pour laquelle nous disposons de données ONSS complètes, l'employeur recevra désormais une seule subvention forfaitaire regroupant les sources de financement différentes, jusqu'à présent à la fois le subventionnement sous la forme de point régional et à la fois le montant de la réduction des cotisations sociales.

Le nouveau dispositif proposé met en œuvre un mécanisme de création de nouveaux postes de travail accessibles toujours aux secteurs public et non marchand, en fonction – et c'est là la nouveauté – de thématiques prioritaires qui seront décidées par le Gouvernement, que le Gouvernement décidera donc de soutenir.

Il ne s'agit dès lors pas de transférer des moyens vers les politiques sectorielles, que ce soit clair, mais plutôt de consolider les emplois existants aujourd'hui, d'en faciliter la gestion tout en conservant une capacité de soutien à la création de nouveaux postes de travail en réponse à des besoins de société prioritaires. Cette simplification du dispositif s'inscrit dans la politique de l'emploi que je mène depuis le début de la législature,

axée sur une meilleure lisibilité, sur plus de cohérence et d'efficacité.

L'aide APE ainsi simplifiée restera évidemment conditionnée, vous vous en doutez, au maintien du volume global de l'emploi parce que je reste, encore et toujours, ministre de l'Emploi avec, le cas échéant, un accroissement dans le cas de la création de nouveaux postes de travail.

La vérification de ce volume global de l'emploi se fera désormais sur la base de sources de données authentiques, ce qui ajoutera de la simplification au modèle.

Cette vérification du volume global de l'emploi par sources authentiques garantira l'affectation des moyens à l'emploi, en permettant à l'employeur plus de souplesse dans la gestion de son personnel, je veux évoquer par là notamment la question des remplacements ou des recrutements. Une plus grande confiance sera aussi accordée aux employeurs – c'est là que l'on en a parlé – dans leurs prérogatives et missions, tout en assurant, bien entendu, Monsieur Jeholet, un contrôle fiable et authentique, parce que sur la base de source authentique par rapport à la question du volume global de l'emploi et du maintien de l'emploi.

Suite à la première lecture du texte au Gouvernement, j'ai sollicité l'avis des instances de rigueur. C'est un avis formel : le Conseil économique et social de Wallonie, le comité de gestion du FOREm, l'Union des villes et communes de Wallonie et, bien sûr, la fédération des CPAS et l'association des provinces wallonnes.

Dans le même temps, toute une série d'acteurs, vous vous en doutez, sont ou seront reçus et, bien entendu, écoutés. Parmi les rendez-vous déjà programmés, citons par exemple un rendez-vous avec l'UNIPSO qui représente l'ensemble du secteur non marchand, la fédération CODEF avec la fédération des directeurs généraux des CPAS qui m'ont sollicité et qui ont déjà eu des contacts récemment, il y a encore eu un exposé la semaine dernière, ou encore avec les instances de la Fédération Wallonie-Bruxelles, puisqu'une large partie d'emplois sont aussi consacrés à des politiques menées par des collègues de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

La porte de mon cabinet est plus que jamais ouverte à toute structure qui souhaite échanger. N'hésitez pas à en faire part, pour mettre en avant des points d'attention, pour poser des questions, pour émettre des réflexions et des propositions sur les projets de réforme APE.

Une fois tous ces avis recensés, le texte sera présenté en deuxième lecture au Gouvernement, puis, comme de coutume, transmis au Conseil d'État. Après son approbation définitive par le Gouvernement en troisième lecture, il sera soumis au Parlement de Wallonie et nous prendrons alors, Mme la Présidente,

tout le temps nécessaire pour en débattre puisque c'est un débat d'ampleur qui concerne plus de 42 000 travailleurs.

Mon souhait est que cette réforme, moyennant le temps indispensable à la concertation et donc au débat, jusqu'à y compris au sein de ce Parlement, puisse entrer en vigueur le plus tôt possible, idéalement, on ne va pas fixer le 1er juillet, là n'est pas la question, mais en début de trimestre, puisqu'il faut coïncider avec les déclarations trimestrielles pour les cotisations ONSS et donc au plus tard le 1er janvier 2018, ainsi nous nous laisserons le temps du débat si vous le souhaitez.

Le temps qui nous sépare de cette entrée en vigueur servira à informer, à rassurer sur le terrain chaque employeur sur la situation après la réforme et à affiner les hypothèses sur les modalités concrètes d'exécution qui feront l'objet d'une concertation, comme celles portant sur la prise en compte de circonstances exceptionnelles qui auraient pu, le cas échéant, impacter l'année utilisée comme l'année de référence, vous l'avez cité tout à l'heure, l'année 2015 qui pourrait, par exemple, prendre en compte aussi la part de réduction de cotisations sociales à appliquer pour les quelques postes octroyés à durée déterminée depuis le 1er janvier 2016.

Les délais seront également mis à profit pour élaborer, avec nos administrations, c'est-à-dire le FOREm et la DGO6, les outils qui vont soutenir la mise en œuvre de la réforme, il nous faut des outils de transmission des données, des flux informatiques, des bases de données sur lesquelles on travaille déjà aujourd'hui, vous le concevez bien, Monsieur Jeholet, et pour former les intervenants qui seront en contact direct avec les employeurs.

Les aspects liés avec la réforme APE viendront compléter les formations et les supports dont bénéficient déjà aujourd'hui les agents du FOREm et de l'administration dans le cadre de l'ensemble de la réforme des aides à l'emploi. La réforme des points APE étant seulement une partie de cette réforme puisque le parlement a déjà voté, notamment, les textes sur les groupes cibles, les aides groupes cibles et les textes, également, sur les contrats d'insertion.

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

M. Jeholet (MR). - Merci, Madame la Ministre. Quelques remarques. On reviendra sur le contrôle, c'est un aspect important. Personnellement, je suis tout à fait favorable à la simplification et je ne connais pas bien le principe dans les ASBL, mais en tout cas, dans les communes, on voit combien c'est complexe pour le service du personnel, combien cela prend du temps par rapport à des emplois relativement stables. Ce sont chaque fois des procédures à des emplois stables, sauf quand, évidemment, il y a un recrutement ou autre. De ce fait, je suis pour la simplification.

Cependant, par rapport au secteur non marchand, je dois quand même, à un moment donné, pouvoir exercer le contrôle. Je ne vais pas faire le débat sur les indus dans le secteur non marchand, mais la preuve qu'à un moment donné, en termes de contrôle, il y a des lacunes. Dès lors, on aura l'occasion de revenir avec vous parce qu'il faut un système aussi informatique performant, compatible avec l'ensemble des employeurs, ce n'est pas si évident que cela, mais l'on y verra plus clair dans les semaines ou les mois qui viennent.

Deux : par rapport aux chiffres que vous donnez au 31 décembre 2015, ce qui est important par rapport à cette date-là – et je reviens sur le cadastre – vous avez dû faire un cadastre secteur par secteur parce que les demandes en matière d'APE, dans tous les secteurs, elles sont importantes, elles sont énormes. Cela ne veut pas dire répondre favorablement à toutes et cela n'est pas une critique, je peux le comprendre. Vous travaillez dans une enveloppe relativement fermée.

Toutefois, à un moment donné, dans les secteurs, par rapport aux besoins, personnellement je reste convaincu – et je ne dis pas que 30 % des points APE sont attribués alors qu'ils ne devraient pas l'être, même 20 %, même 10 %, mais, quand l'on travaille dans une enveloppe fermée, on fait en sorte que l'on attribue des aides et les aides à l'emploi là où les besoins sont les plus forts.

Un travail en amont, un travail d'analyse doit être fait et je réinsiste vraiment – parce que c'est bien de prendre une date au 31 décembre 2015 – pour que l'on puisse faire ce travail en tant que minorité, je l'ai dit, c'est un travail pas pour stigmatiser l'une ou l'autre ASBL par rapport à une autre, mais d'avoir une vision très claire par rapport à cela.

Trois : par rapport, justement, à cette date. Vous dites 2016 et probablement 2017 et je lis aussi le calendrier, soyons clairs, Madame la Ministre. Le texte, s'il est déposé au mois de juillet au Parlement, vous pourrez déjà crier victoire et j'espère qu'il le sera, parce que cela va nous prendre un peu de temps, ici au Parlement, s'il est déposé au mois de juillet, débattre de cela avant les vacances parlementaires, on est au mois de septembre-octobre donc, à un moment donné, le délai ou la mise en vigueur au 1er janvier 2018 est plus crédible que le 1er juillet 2017.

Je vois mal comment l'on pourrait avoir tous les avis, être en deuxième lecture, être en troisième lecture, avoir l'avis du Conseil d'État, voter ici et débattre au Parlement wallon. On est début mars. Cela, c'est au niveau du calendrier. Par conséquent, cela veut dire que les nouvelles aides à l'emploi, les nouveaux points APE attribués en 2016-2017 vont devoir, à un moment donné, trouver une réponse budgétaire. Vous me parlez de quelques postes. Aujourd'hui, rien que pour le chiffre 2016, ne parlons pas de 2017, on vient d'entamer l'année, mais 2016, avez-vous un nombre précis de nouveaux points APE par rapport à la date du

31 décembre 2015 que vous avez attribués ? Avez-vous un nombre précis d'employeurs que cela concerne, aujourd'hui ? C'est une question dont, peut-être, vous n'avez pas la réponse ici, sur le champ, mais cela c'est un élément important. Cela m'étonnerait que ce soient simplement quelques postes et quelques points APE. Cela, c'est un volet qui sera important. Je reviens sur le budget.

Ce que je ne comprends pas bien, ce sont les thématiques prioritaires du gouvernement. D'accord, je peux comprendre, mais cela veut dire que budgétairement, cela va s'ajouter aux chiffres aujourd'hui des 605 millions de points APE, des 350 millions de réductions – à la louche – de cotisations sociales. Cela, c'est pour la situation figée au 31 décembre 2015. De la sorte, je peux comprendre qu'il y ait des thématiques, des nouveaux besoins, mais quand vous dites créer de nouveaux emplois, cela va-t-il être un budget complémentaire ou sont-ce des points ou des emplois qui vont arriver à échéance ou une commune qui va peut-être avoir une retraite ou un licenciement ? Vous allez dire « Voilà, maintenant, écoute, c'est fini, les points perdus, on ne va pas les retrouver, mais l'on va les récupérer pour des nouveaux besoins et des thématiques prioritaires ».

Cela, c'est une question essentielle parce que cela veut dire que le calcul fait aujourd'hui par rapport à la situation du 31 décembre 2015 ajouté aux nouveaux points APE, aux nouvelles réductions 2016-2017 viendront s'ajouter les nouvelles thématiques prioritaires ou les nouvelles thématiques prioritaires, va-t-on tenir compte des diminutions par rapport à la situation fin 2015 ? J'essaie de me faire bien comprendre parce que c'est une question qui est relativement simple, parce que c'est vraiment une question budgétaire. Enfin, je vous pose toutes les questions, vous n'êtes pas obligée de répondre ; on y reviendra. Je pense que ce n'est pas...

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

Mme Gonzalez Moyano (PS). - Merci, Madame la Ministre de nous avoir éclairés sur cette thématique importante, puisque c'est 42 000 emplois, je vous avais dit 41 000, mais ce sont bien 42 000 postes. Thématiques complexes, aussi. On voit que cela aura toute son importance de passer à un seul système.

Je suis rassurée, notamment, quant à la conciliation de l'emploi et la stabilisation. Je suis même heureuse d'apprendre que cela va vraiment créer de l'emploi, comme vous l'avez signalé avec le soutien particulier de thématiques particulières qui seront déterminées par le gouvernement.

Je m'inquiétais pour tout ce qui était formations, et cetera, destinées aux agents, mais vous m'avez aussi rassurée, puisque les agents du FOREm dispenseront

des informations aux employeurs du secteur, aux associations. Je note évidemment l'invitation à votre cabinet. Je ne manquerai pas de transmettre aux associations et aux employeurs et aux services publics.

Vous m'avez répondu quant au calendrier. Je suis plutôt optimiste et dès lors, je noterai le 1er janvier 2018 au plus tard. Quant au budget, je reviendrai certainement vers vous pour de plus amples détails dans les prochaines commissions.

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Monsieur Jeholet pose des questions et il n'est pas toujours facile de laisser les choses en l'état sans répondre donc je me permets de répondre même si, traditionnellement, l'on essaie de ne pas faire de réplique.

Cependant, par rapport à votre question, je souhaiterais vraiment vous rassurer sur l'exemple que vous prenez dans une commune où un employé vient à la retraite ou quitte la commune. La commune ayant sa subvention globale qui reprend les points et les réductions de cotisation, si l'employé est évidemment compris dans ce quota qui va être figé au 31 décembre 2015, pas de problème. Vous avez, en tant que municipaliste, la main pour recruter quelqu'un d'autre. Jeune, âgé, voilà, c'est beaucoup de souplesse. Je crois que cela, cela va faciliter grandement la gestion.

Il n'y aura plus de formulaire à compléter ; il n'y aura plus à voir si l'agent est en congé, si l'on remplace par un autre, que ce n'est pas le même profil. En effet, aujourd'hui, les points APE sont octroyés sur la base des profils de fonction, donc vous imaginez la complexité de tous ces formulaires complétés au fil du temps et, tous les mois, des formulaires sont échangés vers le FOREm et d'où la question des fameux indus là, parce que c'est très compliqué, c'est une matière très mouvante, ce personnel avec des gens qui, in fine, sont payés parfois à un salaire inférieur que la subvention. Là, on commence à entrer dans des difficultés et le temps de le voir, bardaf, ça y est, c'est un indu. Toutefois, de cela, on en a déjà discuté.

Je voudrais revenir sur votre question par rapport à la création d'emplois. Il est évident que l'on va essayer de travailler dans l'enveloppe qui est actuellement la nôtre des APE, où il y a, en interne du mouvement – vous l'imaginez bien – sur 42 000. Il y a des ASBL aussi qui, à un moment donné, ferment les portes. Il y a des récupérations. Il y a des communes qui abandonnent des projets. Il y a des ASBL qui réduisent la voilure. Bref, il y a toujours du mouvement. Qui plus est, des postes sont octroyés sur des bases qui sont toujours déterminées. Par exemple, - vous avez peut-être eu le cas dans l'une ou l'autre des communes que vous connaissez – des postes octroyés pour les familles qui

ont des naissances multiples endéans un délai de deux années, cela vise ceux qui ont des triplés ou deux fois des jumeaux dans une période très brève. Ce sont typiquement des postes octroyés à durée déterminée et qui forment *in fine* un réservoir d'emploi qui tournent et qui demain continueront à tourner. Nous allons au Gouvernement définir, sur la base d'une série de postes APE, des axes prioritaires, des thématiques prioritaires, un peu à l'image de ce qui c'est fait dans le cadre du plan Marshall, ou dans le cadre de ce qui c'est fait – vous le citez tout à l'heure – avec le PTP, les agents propreté dans les communes. C'est typiquement, le type d'actions que nous pourrions mener en essayant d'impulser aussi au travers de nouveaux métiers qui n'existent pas. Il y a eu les *jobs coach* dans les CPAS. Il y a eu d'autres initiatives. L'idée est vraiment que, au-delà, de la grande masse d'emploi, qui doit être pérennisée, et c'est ce que l'on va faire au travers de la réforme, il faut que le ministre en charge de l'emploi au niveau de la Wallonie puisse avoir un levier pour propulser de nouveaux métiers, de nouvelles initiatives qui, ensuite, vivront leur vie soit s'arrêtent auquel cas on utilisera les moyens pour autre chose, soit ce sont de bonnes idées et elles pourront être pérennisées au travers d'autres subventionnements. Un véritable levier pour de l'emploi. C'est le rôle du service public et des financements que l'on peut octroyer.

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

M. Jeholet (MR). - Merci Madame la Ministre. On ne va pas éterniser le débat, mais le débat, il sera là.

(Réactions dans l'assemblée)

Le débat sera là. Quand vous dites, au niveau du secteur non marchand, des ASBL, c'est clair qu'il y a des ASBL qui disparaissent, mais il y a des ASBL qui se créent dans les mêmes secteurs. Si l'on prend 42 000 emplois et le budget y afférent, la question quand on parle de création de nouveaux emplois, va-t-on passé de 42 000 à 43, 44, 45 par rapport aux thématiques prioritaires ? Je prends un exemple : vous avez l'assurance autonomie qui va être mise en place avec des besoins importants dans les aides familiales, et cetera, va-t-on dire on va créer là par rapport à une thématique prioritaire un certain nombre d'emplois parce qu'il y a un véritable besoin. Cela va être des budgets complémentaires. Je ne suis pas persuadé que, dans votre enveloppe 2015, l'on verra déjà par rapport à 2016 et 2017, mais par rapport à votre enveloppe 2015, même s'il y a des aides à durée déterminée, mais par rapport aux besoins dans le même secteur d'ASBL qui apparaissent que vous allez gagner un volume d'aides à l'emploi et un volume budgétaire important pour mener de nouvelles politiques, thématiques prioritaires. C'est la question.

Aujourd'hui, Mme Gonzalez Moyano se réjouit de la création d'emploi, Mme Gonzalez Moyano est optimiste, elle voit déjà que l'on passe de 42 000 à

52 000 emplois. Je suis très optimiste, j'aimerais que l'on passe à 62 000. Cela va être le débat de dire, à un moment donné ne va-t-il pas y avoir vase communicant entre aujourd'hui l'enveloppe au 31 décembre 2015 avec 42 000 emplois et ceux qui vont disparaître on va les transformer dans les nouvelles politiques prioritaires, ce qui peut être dangereux évidemment et d'où le contrôle important pour nous aussi parce que si l'on part du principe que les 42 000 emplois aujourd'hui sont là, il ne faudrait pas que l'on aille pomper dans ces ASBL et dans ce secteur non marchand avec des besoins importants, pour que des ministres mènent des politiques prioritaires. C'est toujours sympathique, Monsieur Di Antonio, quand l'on reçoit un courrier qu'il faut un Monsieur Propre, qu'il va financer tout cela, c'est sympathique pour le ministre. Je veux vous aider, Madame la Ministre, faites attention qu'à un moment donné des ministres ne récupèrent pas un peu des aides que vous nous attribuez aujourd'hui.

Mme la Présidente. - Merci Monsieur Jeholet de cette attention.

QUESTION ORALE DE M. LEFEBVRE À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LE NOUVEAU CONTRAT DE GESTION DU FOREM »

QUESTION ORALE DE MME VANDORPE À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « L'ÉVALUATION DU CONTRAT DE GESTION 2011-2016 DU FOREM »

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

- de M. Lefebvre, sur « le nouveau contrat de gestion du FOREm » ;
- de Mme Vandorpe, sur « l'évaluation du contrat de gestion 2011-2016 du FOREm ».

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

M. Lefebvre (PS). - C'est le nouveau, Monsieur Henquet, je n'ai pas eu accès à l'audit. Vous prenez des risques.

Madame la Ministre, revenons à des choses plus sérieuses. On a évoqué tout à l'heure que le contrat de gestion du FOREm était signé pour une durée de cinq ans. Ce matin, vous avez signé le nouveau contrat de gestion. Mes collègues, tout à l'heure, ont fait référence à un audit externe de PwC, mais qui, par ailleurs, - vous l'avez confirmé – est quelque chose de classique, qui revient et qui accompagne chaque fois les contrats de gestion. Suivant la lecture que l'on pourrait donner à cet audit, soit l'on voit les choses de manière très négative et effectivement l'on dit que le contrat de gestion n'a pas atteint ses objectifs, soit, si l'on est plus objectif, on se

rend compte que, entre le moment où l'on a signé le contrat de gestion et aujourd'hui, il y a eu toute une série de choses dont notamment la sixième réforme de l'État qui a changé la donne et qui peut modifier les objectifs de ce contrat de gestion.

Je suis dans une approche plus positive que mes collègues de l'opposition. Ceci dit, sur base du contrat de gestion que vous avez signé ce matin, pourriez-vous nous donner les grandes orientations de ce contrat de gestion et nous informer si vous avez intégré, dans ce nouveau contrat de gestion, les remarques signalées dans l'audit externe de PwC.

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

Mme Vandorpe (cdH). - Madame la Ministre, je souhaite également aborder ce nouveau contrat de gestion et l'évaluation faite par PwC puisque j'imagine qu'il a été tenu compte justement de cette évaluation pour l'élaboration du nouveau contrat de gestion. C'est l'objectif principal de ma question.

Je me suis penchée sur le rapport de PwC. J'en suis ressortie avec l'impression, en tout cas, d'un bilan assez négatif, même si on le lit avec un maximum de bienveillance. Il a les allures d'un mauvais bulletin, même si à l'école on peut avoir une mauvaise année, un passage à vide. Ici, l'évaluation porte tout de même sur cinq années de fonctionnement de l'Office. Vous me direz si vous partagez ou non ma perception des choses.

Les constats établis par le consultant me semblent assez interpellants. Globalement, l'Office ne serait pas parvenu à respecter les engagements du contrat, s'agissant de mettre en œuvre ses métiers essentiels : insérer les demandeurs d'emploi, satisfaire les besoins de recrutement des employeurs. On ne parle même pas de progrès trop timides, ni de statu quo, on observe de sérieux reculs dans le volume des activités qui forment le cœur de métier du FOREm. S'agissant de l'accompagnement des chômeurs, je pointe quelques indices parmi d'autres :

- diminution constante du nombre d'accompagnements initialisés au cours des quatre années, près de -18 % entre 2011 et 2016 ;
- diminution du nombre de personnes accompagnées individuellement, près de 16 % en moins sur la même période ;
- diminution de leur taux moyen d'insertion ;
- diminution du nombre d'offres transmises dans le cadre de l'accompagnement.

Le rapport précise que la légère reprise observée au cours de cette période et notamment une érosion de la demande d'emploi ne suffit pas à expliquer ces mouvements à la baisse.

Ce contrat de gestion 2011-2016 était pourtant porteur de fortes ambitions. La barre avait-elle été

placée trop haut ? C'est ce que l'administratrice générale a laissé entendre via les médias. Vous nous direz ce que vous en pensez ?

Toujours est-il que l'accompagnement individualisé était un engagement central et emblématique de ce contrat de gestion. Il impliquait la mise en place d'une segmentation des demandeurs d'emploi pour définir des parcours adaptés aux différents profils. PwC constate que, globalement, le FOREm n'a pas procédé à cette segmentation.

Dans une récente interview, l'administratrice générale indique que cette démarche sera nécessaire et constitue un enjeu pour le nouveau contrat de gestion. Pourquoi n'a-t-il pas été possible de le faire au cours des cinq dernières années ?

Autre promesse emblématique, le dossier unique du demandeur d'emploi qui serait toujours à l'état de projet. On n'enregistre pas non plus de progrès notables en ce qui concerne les services à distance sur lesquels on s'était promis de miser. S'agissant des conseillers référents, PwC ne peut que constater la faible proportion des effectifs affectés à l'accompagnement individualisé : à peine 12 %. À cet égard, Mme Vanbockestal a adressé un signal de détresse par voie de presse où elle signale qu'elle ne parviendrait pas à recruter suffisamment de conseillers référents. Elle ne disposerait pas d'assez d'agents qualifiés pour cette tâche en regard du nombre de demandeurs d'emploi accompagnés.

On imagine bien combien ce métier doit être difficile, on peut entendre aussi qu'il s'agit d'une discipline en pleine constitution. On pourrait, sans doute, imaginer une formation spécifique pour les professionnels de l'insertion socioprofessionnelle. Je pense que c'est un beau sujet de débat. N'est-ce pas précisément au FOREm qu'on devrait trouver une source d'expertise et de savoir-faire en ce domaine ? Ne pourrait-on pas assurer une formation en interne ?

Sur la forme, sur le plan politique, la sortie de Mme Vanbockestal peut inspirer une certaine perplexité. Je parle surtout du timing : vous êtes en plein bouclage du contrat de gestion, après des mois de discussion, et je trouve que c'est un peu un drôle de moment pour se plaindre d'un manque de ressources humaines et prendre à témoin, finalement, l'opinion publique.

PwC s'est aussi penché sur la réalisation des objectifs en terme d'organisation. Les constats sont aussi très mitigés, mais je ne vais pas m'étendre sur ce point.

J'en viens directement aux questions qui sont très ouvertes. Quelles leçons avez-vous tirées de ce rapport ? Comment en a-t-on tenu compte dans le nouveau contrat ?

Rappelons aussi que le FOREm se retrouve investi de nouvelles compétences avec la sixième réforme de

l'État. Il est confronté à de nouveaux enjeux qui appliquent des nouveaux efforts d'organisation en interne, que ce soit la mise en œuvre du contrat d'insertion, les aides groupes cibles, la réforme des APE, et cetera.

Il doit assumer aussi un élargissement des publics à accompagner, contrôler, du fait des décisions fédérales ou de facteurs exogènes. Comment espérer une inversion de tendance rapide dans ces circonstances ? Dans la flotte des outils publics wallons, le FOREm est vraiment un fameux paquebot, certainement difficile à manœuvrer. Il ne suffit pas d'un petit coup de barre pour rectifier le cap. J'espère vraiment obtenir de vous des éléments rassurant à cet égard.

Enfin, le FOREm peut-il et doit-il trouver dans ses effectifs les ressources humaines nécessaires pour disposer d'un nombre suffisant de conseillers référents ?

Mme la Présidente. - La parole est à Mme la Ministre pour sa réponse.

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame et Monsieur les députés, il existe plusieurs facteurs à la fois exogènes comme endogènes relevés dans l'évaluation externe du contrat de gestion du FOREm 2011-2016 peuvent expliquer les évolutions à la baisse des chiffres que Mme la Députée évoque dans sa question orale. Ces facteurs font partie de l'évaluation externe réalisée par PwC. Isoler les données de leur contexte fausserait les indicateurs permettant d'évaluer l'action du FOREm.

Pour ce qui concerne les facteurs exogènes, la demande d'emploi a légèrement diminué au cours des dernières années. Cela fait tout de même 33 mois que les chiffres sont en diminution. On peut donc induire une diminution du nombre de demandeurs d'emploi qui entre dans le processus d'accompagnement. Si le taux de chômage est moins élevé, il y a forcément un taux moins élevé de personnes à accompagner. De même, le flux d'information de l'ONEM, qui déterminait le ciblage des demandeurs d'emploi à convoquer, a été interrompu en 2015 et les conseillers référents doivent désormais prendre en charge des personnes qui sont concernées par l'article 63, c'est-à-dire des personnes plus éloignées de l'emploi et qui nécessitent donc un accompagnement bien plus intense.

Pour ce qui concerne le nombre d'offres d'emploi transmises aux demandeurs d'emploi, celui-ci est lié en grande partie à la situation conjoncturelle de la Wallonie. En termes d'éléments endogènes, qui pourraient expliquer cette diminution de l'activité en matière d'accompagnement, si le nombre d'accompagnements individuels initiés par un conseiller référent est légèrement inférieur aux normes indicatives initiales prévues, la durée moyenne d'accompagnement est par contre plus longue. Si on accompagne moins de personnes, on les accompagne plus longtemps.

Enfin, comme vous le savez et c'est principalement ce qui préoccupe aujourd'hui, le nombre total de conseillers référents est inférieur aux objectifs qui étaient poursuivis pour la période 2011-2016.

Ajoutons aussi la garantie jeunesse qui a été introduite en 2014, au beau milieu de la période 2011-2016, qui a entraîné, en 2014, l'entrée de 25 749 jeunes entre 18 et 25 ans et, en 2015, 24 131 jeunes. La garantie jeunesse a donc complètement impacté le nombre des accompagnements réalisés en 2014 et 2015.

L'évaluation externe a permis de mettre en lumière les principales actions réalisées par le FOREm au cours des cinq dernières années, mais également de mettre en avant les évolutions à apporter à ses missions et modes de fonctionnement.

L'évaluation montre aussi que si le FOREm n'a pas atteint l'ensemble des objectifs fixés dans le contrat de gestion 2011-2016, il est en voie d'en réaliser l'essentiel sur une période plus longue. Et c'est précisément cela qu'il faut regarder.

Mme la Députée parlait tout à l'heure d'un paquebot probablement difficile à diriger et qu'on ne fait pas tourner, virevolter. Au contraire, il faut manœuvrer pour pouvoir entraîner tout le monde au sein du même paquebot ; c'était cela l'impulsion du contrat de gestion 2011-2016 : un contrat ambitieux, dans des délais extrêmement serrés et qui par ailleurs ont été impactés par toute une série de facteurs tant internes qu'externes.

Des avancées significatives ont été enregistrées dans les projets structurants, mais les délais de mise en œuvre des différentes réformes se sont avérés beaucoup trop ambitieux au regard de la maturité ou des modes de fonctionnement de l'office, mais aussi de certains événements d'envergure comme la sixième réforme de l'État et comme certaines réformes fédérales – des mesures qui ont été prises dans le domaine de l'emploi et décidées au niveau fédéral – qui ont eu un impact important sur les activités du FOREm, mais qui forcément, étaient inconnues au moment de la rédaction du contrat de gestion en 2011.

L'évaluation a aussi permis de donner un cadrage spécifique dans le nouveau contrat de gestion, qui se focalise sur les éléments pour lesquels une évaluation est attendue de la part du FOREm et identifie les principaux chantiers à mettre en œuvre ainsi que leurs délais de réalisation. Parmi ces chantiers, au niveau de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, pour répondre aux questions spécifiques de Mme la Députée, l'accent est mis sur la segmentation de l'accompagnement et l'opérationnalisation du dossier unique.

Au niveau de la segmentation, le FOREm s'engage à me communiquer, dans les six mois de la conclusion du nouveau contrat de gestion, les modalités d'approche

revisitées en fonction des profils des demandeurs d'emploi et en fonction de leurs besoins. C'est sur cette base que le FOREm s'engage également à davantage développer les services qu'il offre, notamment les services à distance, par le biais de développements technologiques et à mobiliser les canaux d'interaction les plus adaptés en fonction des profils des publics auxquels ils s'adressent.

Au niveau du dossier unique, dans le nouveau contrat de gestion, le FOREm s'engage à finaliser les développements et à opérationnaliser pleinement le dossier unique du demandeur d'emploi pour décembre 2017.

En ce qui concerne les actions spécifiques relatives à la pénurie de conseillers en accompagnement du FOREm, je me permets de vous renvoyer aux éléments de réponse aux questions orales regroupées de Mme Gonzalez-Moyano et de M. Henquet.

Je soulignerai simplement que pour remédier à la vacance des postes de conseiller référent, le FOREm a lancé une nouvelle réserve de conseillers contractuels. La première épreuve, qui avait été organisée en novembre, a permis de sélectionner 109 lauréats sur 380 candidats. Les étapes suivantes sont en cours et des postes pourront être tout à fait pourvus très prochainement.

Le nouveau contrat de gestion entend consolider les orientations des métiers et les grandes orientations stratégiques insufflées déjà dans le contrat de gestion 2011-2016 pour mener à terme les grands chantiers entamés au sein du FOREm. Je veux parler de la réforme interne complètement structurelle qui a permis de rassembler les métiers – avant FOREm conseil, FOREm formation –, aujourd'hui, plutôt centrés sur les quatre territoires, avec quatre directions territoriales, avec une déconcentration aussi des niveaux de responsabilité et avec une organisation qui se met en place sur la direction unique et la direction unique service demandeurs d'emploi.

Je pense que c'est une réorganisation intégrale qui met évidemment du temps. On ne passe pas nécessairement d'un métier à l'autre, d'une minute à l'autre. Il faut former, y compris le personnel du FOREm et cela prend nécessairement du temps si l'on veut travailler à service constant à l'égard des bénéficiaires qui continuent, eux, à venir solliciter les services du FOREm.

Le contrat actuel, puisqu'il a été signé ce matin, s'inscrit pleinement dans la continuité du précédent contrat de gestion, mais on va orienter – vous lirez dans le texte – ce contrat de gestion vers un contrat de résultats, c'est-à-dire un contrat dont la priorité est axée sur le contrôle tangible de résultat endéans la durée de sa mise en œuvre de cinq ans.

Vous y trouverez donc, contrairement au précédent – où il y avait énormément de mesures –, ici quelque chose de plus compact, de plus concis, de très concret aussi, mais surtout des échéances et des délais qui ont été négociés et concertés avec les membres du comité de gestion pour réaliser tout cela dans une mise en œuvre qui est potentiellement faisable dans les cinq années à venir.

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

M. Lefebvre (PS). - Merci pour ces clarifications et ces mises au point bien utiles. Effectivement, il faut prendre ces évaluations comme un apport positif pour l'évolution du contrat de gestion, puisqu'on ne peut pas penser qu'un contrat de gestion quinquennal ne se fera sans aucune modification des législations qui touchent le FOREm. Cela me paraît tout à fait évident. Je pense que l'on devrait pouvoir, à partir des éléments que vous évoquez et des résultats du FOREm, déterminer que sous-entendre en permanence que le FOREm dysfonctionne est quelque chose de fort subjectif, voire parfois de la mauvaise foi. Je ne vise personne, mais tous ceux qui sont concernés se sentiront visés.

A fortiori, quand vous avez 4 000 collaborateurs et des missions qui sont aussi importantes que celles que nous donnons au FOREm, c'est évident que si l'on veut chercher la petite bête, on va toujours la trouver.

Merci pour ces informations.

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

Mme Vandorpe (cdH). - Merci pour ces éléments d'information. J'espère que vous aurez bien compris le sens de mon intervention. Quand on met en place un nouveau contrat de gestion pour cinq ans, il est normal de se pencher sur la manière dont le précédent a été rempli. On ne peut pas nier que ce contrat précédent et les évaluations qui ont été faites ont de quoi inspirer certaines interrogations, voire certaines inquiétudes.

Comme je l'ai dit, le FOREm est vraiment un organisme important. C'est la priorité des priorités de nos politiques dont il est l'outil pour lutter contre le chômage et veiller à insérer les demandeurs d'emploi. Manifestement, l'Office a peiné à rencontrer les objectifs du contrat 2011-2016. On l'a dit, les nouvelles missions sont lourdes et importantes, d'où les inquiétudes et les interrogations que je me posais aujourd'hui.

Cela dit, on n'est pas insensible non plus aux points positifs qui peuvent être relevés, que ce soit aussi l'évaluation approfondie et indépendante du travail du FOREm qui est vraiment très utile. On voit aussi les progrès réalisés en vue de simplifier et de rendre plus efficaces les services aux employeurs, ce que souligne d'ailleurs aussi le rapport.

J'attends donc impatiemment la présentation plus précise et plus dans le détail de ce contrat de gestion ambitieux qui viendra.

**QUESTION ORALE DE
MME GONZALEZ MOYANO À MME TILLIEUX,
MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA
FORMATION, SUR « LA CRÉATION D'EMPLOIS
DANS L'INDUSTRIE TECHNOLOGIQUE »**

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

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

Mme Gonzalez Moyano (PS). - Madame la Ministre, d'après M. Castagne, le Directeur général d'Agoria Wallonie, la fédération qui représente l'industrie technologique, après les 3 000 emplois nets créés en 2016, l'industrie technologique continuera d'afficher un bilan positif d'emploi en 2017 et ce, malgré les 2 200 licenciements programmés en avril chez Caterpillar Gosselies.

D'après ces chiffres, il y a donc toujours des raisons objectives d'être optimistes concernant notre industrie et les profils techniques qui y travaillent. A priori, malgré ces drames sociaux, l'industrie ne va pas s'effondrer.

Bien sûr, nous connaissons forcément d'autres restructurations, délocalisations et fermetures, mais sans doute pas plus nombreuses que des expansions au développement de nouveaux sites, produits et ouverture qui feront, par contre, beaucoup moins de bruit.

Selon le directeur d'Agoria, il faut toutefois reconnaître que les réussites mises en valeur sont de nature à encourager d'autres et à susciter des vocations. Les métiers techniques seraient donc toujours porteurs et les profils toujours en pénurie. En effet, le nombre de diplômés n'est toujours pas suffisant pour combler les besoins de l'industrie.

À titre d'exemple, Agoria et les entreprises qu'elle représente estiment qu'il manque annuellement 500 ingénieurs diplômés en Belgique francophone.

Il y a, en Wallonie, environ 70 diplômés en usinage là où il en faudrait 350, 300 en soudage pour une demande de 900, et enfin 300 diplômés du numérique, toutes sections confondues, alors que les besoins représenteraient entre trois et cinq fois plus.

De plus, ces métiers restent malheureusement désertés par les femmes qui, à elles seules, pourraient au minimum compenser, voire résoudre totalement cette

pénurie.

Au vu de ce constat, que pourriez-vous envisager afin de remédier à cette pénurie d'ingénieurs ? Comment valoriser ces professions où le besoin se fait criant et diminuer ainsi le taux de chômage wallon ? Envisagez-vous de valoriser cette profession auprès des femmes ? Si oui, comment les sensibiliser aux attraits de ce métier ?

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, plusieurs études, dont les analyses du FOREm sur les « Métiers d'avenir pour la Wallonie », attestent en effet d'un besoin croissant des entreprises en personnel qualifié.

La liste des fonctions critiques en 2015 comporte 73 métiers présentant des difficultés de recrutement parmi lesquels 59 sont repris comme étant en pénurie quantitative de main-d'œuvre.

Parmi ces métiers, nombre d'entre eux relèvent du domaine technique : ingénieurs de production ; responsables qualité ; responsables, ingénieurs de sécurité et d'hygiène ; cadre-ingénieur technico-commercial ; géomètre ; chef(fe) de chantier ; gestionnaire d'exploitation informatique ; développeuse informatique ou développeur informatique, Web développeuse ou Web développeur.

Afin de lutter contre ces pénuries, plusieurs actions concrètes sont d'ores et déjà menées comme, par exemple, le développement de la formation en alternance, en ce compris, dans l'enseignement supérieur. Le décret du 12 septembre 2016 relatif à l'alternance dans l'enseignement supérieur vise à soutenir le développement de filières d'enseignement supérieur ciblant des métiers en pénurie, de nouveaux métiers, des métiers en évolution, des métiers liés au développement durable et des métiers en lien avec la reprise économique.

Dans cette dynamique, en plus des masters pilotes lancés dans le cadre du plan Marshall 2.vert, de nouveaux masters et bacheliers en alternance sont désormais proposés, dans le secteur de l'industrie technologique. Il existe donc un master en gestion de production, un master en services généraux – *facility management*, un master en gestion de la maintenance électromécanique, un bachelier en mécatronique et robotique. Toutes ces formations, vous pouvez les réaliser aujourd'hui en alternance.

Ces nouveaux cursus s'inscrivent dans la dynamique de synergies développées entre le secteur et les acteurs de l'enseignement, de la formation professionnelle et de l'emploi qui s'est traduite par la signature du secteur, le 3 juin 2016 à Tihange, d'une convention sectorielle spécifique entre les partenaires sociaux du secteur de

l'industrie technologique, le consortium de validation des compétences et le service francophone des métiers et des qualifications.

L'objectif de cette convention spécifique, soutenue par mon cabinet, est de produire des profils métiers, des profils de formation et de validation des compétences garant de qualité et de l'articulation entre les compétences développées et certifiées dans l'enseignement et chez les opérateurs de formation et d'insertion et celles attendues par les entreprises du secteur.

À titre d'exemple, désormais, les candidats peuvent faire valider leurs compétences dans neuf métiers relevant du secteur de l'industrie technologique dont cinq concernent spécifiquement des métiers d'avenir ou en pénurie : technicien en système d'usinage – vous vous souviendrez de la demande de l'IAWM lorsque nous sommes allés à Eupen et de la formation qui a pu être organisée chez Technifutur – tôlier industriel, mécanicien automatique, mécanicien d'entretien industriel, tuyauteur industriel, mais aussi de manière transversale, le tuteur en entreprise.

Le FOREm et son réseau des centres de compétence s'appuient sur les compétences prioritaires recherchées par les entreprises des domaines d'activités stratégiques, des DASn pour organiser et actualiser son offre de formations dans le domaine de l'industrie.

C'est aussi le cas de l'IFAPME, qui organise actuellement, avec le centre de compétence TechniFutur à Liège et bientôt TechnoCampus à Gosselies, en partenariat avec AGORIA et l'IFPM, le Fonds de formation sectoriel de l'Industrie technologique et des constructions métalliques mécaniques et électriques, des formations de jeunes – comme je vous le disais – techniciens en usinage.

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

Mme Gonzalez Moyano (PS). - Je remercie Mme la Ministre pour ces éléments de réponse.

Les pistes que vous avez évoquées, à savoir nouveau cursus, validation des compétences, formation en alternance, et cetera, j'espère que, dans un proche avenir, tout cela va porter ses fruits. Parallèlement à cela, là vous ne m'avez pas vraiment répondu, à la veille de la Journée de la femme, j'aurais voulu savoir comment vous alliez viser justement ces personnes qui sont aussi des demandeuses d'emploi et qui pourraient parfois aussi correspondre à certains profils recherchés et en pénurie.

Je pense que, pour cela, vous devriez, et vous avez déjà certainement des initiatives qui sont menées de concert avec la ministre de l'Égalité des chances et voir aussi avec la ministre de l'Éducation en ce qui concerne la formation en alternance.

J'ose espérer que tous ces métiers sont bien mis à chaque fois en évidence lors d'organisation de salons qui ne soient pas des salons indépendants évidemment du FOREm.

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Effectivement, j'ai omis de répondre à votre question sur la mise en évidence de ces métiers à la veille de la Journée des femmes.

Ce que nous faisons globalement au Gouvernement après avoir adopté, lors de la précédente législature, un Plan global égalité, c'est un plan Gender Mainstreaming dans lequel chaque ministre a été convié à prendre en exemple deux politiques à mener plus spécifiquement en termes genrés. J'avais choisi, je crois qu'on en a déjà parlé, la question de la qualité de l'emploi dans les titres-services, parce que ce sont des emplois dédiés presque exclusivement à un personnel féminin ; il y a 2 % d'hommes malgré tout parmi les titres-services, qui font par ailleurs – d'après les échos – très bien le métier. Il faut développer de la qualité dans un secteur à faible qualification, à faible niveau de qualification. Par ailleurs, il faut essayer d'enclencher une dynamique de plus grande mixité dans des métiers porteurs, des métiers d'avenir, des métiers dans lesquelles les évolutions sont rapides. Ce matin encore, par exemple, j'étais aux côtés d'une ASBL qui forme des web développeuses, métier qui n'est pas nécessairement envisagé comme étant un métier de femme. Je pense que les efforts qui sont déployés et que nous déploierons plus avant en termes de communications sur l'offre de formation, qui ne s'adresse pas uniquement au masculin. Quand vous lancez une offre de formation en communication qui dit « Nous ouvrons une formation brève, rapide, pour des web développeurs », il est évident que les femmes ne se sentent pas vraiment concernées. Vous lancez en disant « Nous cherchons des web développeuses et nous vous formons rapidement », vous avez déjà une autre manière d'intéresser un public plus féminin.

Il y a un travail sur la communication et sur l'orientation pour que nos jeunes générations puissent être éveillées non pas à la distinction de genre quand on parle de métier, mais au contraire à l'ouverture du champ des possibles pour les hommes et les femmes pour les métiers et travailler là-dessus avec les cités des métiers, par exemple, avec tout le processus d'orientation.

Enfin, comme ministre de l'Emploi, je continuerai à soutenir tout le secteur de la petite enfance qui permet de mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée et permettre de créer plus de places d'accueil pour la petite enfance pour libérer les jeunes parents pour leur recherche d'emploi ou pour simplement leur emploi. Je voudrais quand même rappeler qu'on a créé jusqu'à

présent 1 500 postes supplémentaires. Cela fait près de 6 000 places pour les enfants. C'est important de libérer aussi les parents par rapport à cette question de la prise en charge de leurs enfants.

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

Mme Gonzalez Moyano (PS). - Je remercie Mme la Ministre pour son complément de réponse. Nous sommes femmes toutes les deux ; je suis heureuse d'apprendre que des efforts sont bien menés en la matière.

Je l'encourage à poursuivre toutes ces initiatives afin de contribuer à changer les mentalités dans le marché de l'emploi.

**QUESTION ORALE DE MME DE BUE À
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET
DE LA FORMATION, SUR « LE TAUX D'EMPLOI
DES FEMMES »**

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme De Bue, sur « le taux d'emploi des femmes » à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation.

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

Mme De Bue (MR). - Madame la Ministre, selon les chiffres annoncés récemment, le taux d'emploi des femmes stagne depuis trois ans en Wallonie et régresse même en Province du Luxembourg.

L'écart avec la Flandre est important : 68 % de taux d'emploi des femmes au nord du pays contre 57 % en Wallonie. Les objectifs globaux en termes de taux d'emploi sont de 73 % d'ici 2020. Actuellement, la Belgique affiche un taux de 67,2 %. Il faut une augmentation du taux d'emploi de 5 % en trois ans pour atteindre cet objectif. Cette augmentation devra également passer par une attention particulière au taux d'emploi des femmes, car celui-ci se situe encore actuellement sous la moyenne européenne, très loin de l'objectif fixé pour 2020.

Depuis 2011, l'emploi des femmes est passé de 61 à 63 % sur l'ensemble du territoire ; il y a une augmentation de 2 % en six ans. Compte tenu de l'objectif qui impose une progression trois fois plus importante sur une période deux fois plus courte, il y a évidemment de quoi s'inquiéter.

Madame la Ministre, comment justifiez-vous cette stagnation du taux d'emploi alors que les chiffres globaux, eux, démontrent une évolution ? Quelles sont les mesures actuelles prises afin d'accroître le taux d'emploi des femmes ? Les objectifs pour 2020 sont-ils toujours accessibles ?

Le FOREm offre la possibilité aux demandeurs d'emploi de signaler des discriminations. Constate-t-on une augmentation des plaintes impliquant une discrimination en termes de genre ? Quelles sont les mesures prises par le FOREm lorsque cela se produit ?

En termes de valorisation de l'emploi féminin, vous avez évoqué plus de 1 300 APE dans le secteur de la petite enfance, mais j'entends maintenant que vous parlez d'un chiffre de 1 500 emplois financés notamment par le plan Marshall, ainsi que la stabilisation d'emplois essentiellement féminins. Si c'est un fait que certains postes restent encore aujourd'hui principalement occupés par des femmes, qu'est-il mis en place afin de les diriger également – vous venez de l'évoquer – vers des métiers souvent catégorisés comme masculins qui sont peut-être en pénurie ? Au terme de formations, une ouverture à ce niveau est-elle mise en avant auprès du public féminin par les agents du FOREm ?

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, selon les chiffres communiqués dans la presse ces derniers jours, les chiffres officiels établis par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, sur la base de l'enquête sur les forces de travail réalisées par le SPF Économie, selon cette enquête sur les forces de travail, le taux d'emploi des femmes s'accroît dans notre Région, en passant de 55,4 % en 2008 à 57,2 % en 2015.

Les différences de taux d'emploi entre les régions sont quant à elles liées au contexte économique et non pas au genre.

Si le travail s'est féminisé ces dernières années, le taux d'emploi des hommes reste toutefois plus important puisqu'il s'élève à 65,9 % en Wallonie.

Divers facteurs peuvent en partie expliquer les évolutions par genre.

D'une part, la crise économique débutée fin 2008 a, dans un premier temps, touché essentiellement des secteurs employant une majorité d'hommes. On pense à la métallurgie, la construction, le secteur automobile. D'autre part, durant la même période, le système des titres-services a permis de soutenir la hausse de l'emploi féminin. On observe également que de plus en plus de femmes sont actives ou redeviennent actives sur le marché de l'emploi, par exemple, après un retrait lié à la question de la garde des enfants.

Dans le cadre de la stratégie Europe 2020, la Belgique s'est engagée à atteindre, à travers toute une série de réformes, un taux d'emploi de 73,2 % auprès des personnes âgées de 20 à 64 ans. Force est de constater que cet objectif est ambitieux au regard des chiffres actuels.

La Wallonie participe aux efforts réalisés pour répondre aux objectifs nationaux, en s'appuyant notamment sur les mesures du plan Marshall.

Les mesures sont en outre renforcées par les engagements conjoints des partenaires sociaux et du Gouvernement wallon actés dans le Pacte pour l'emploi et la Formation, visant la croissance au travers du contrat d'insertion, de la réorganisation des aides à l'emploi et des incitants financiers à la formation continue des travailleurs ou encore le développement du dispositif unique et multipartenarial d'orientation tout au long de la vie et de la filière de la formation en alternance. Chacun de ces enjeux soutient une dynamique d'égalité homme/femme.

En ce qui concerne plus particulièrement la réforme des aides à l'emploi, si le public féminin ne constitue pas à proprement parler un «groupe cible », il est statistiquement plus représenté dans les groupes cibles, en particulier en ce qui concerne les demandeurs d'emploi de longue durée. Certains dispositifs qui favorisent l'intégration des femmes sur le marché du travail ont été maintenus suite au transfert de compétences induit par la sixième réforme de l'État.

C'est le cas de la réduction de cotisations sociales pour les gardiennes d'enfants ; c'est le cas du complément de garde d'enfant. Le parent isolé avec enfants à charge, qui est chômeur complet indemnisé depuis au moins 3 mois et qui reprend le travail comme travailleur ou qui s'établit comme indépendant à titre principal, peut percevoir un complément de garde d'enfants pendant 12 mois.

Toujours sur le plan des aides à l'emploi, plus de 1 400 équivalents temps plein APE sont occupés dans le secteur de l'accueil de l'enfance et financés par le plan Marshall, un peu partout sur le territoire wallon.

Outre le fait que le secteur de l'accueil de l'enfance emploie une importante majorité de femmes, il convient de rappeler que l'objectif est de favoriser l'insertion socioprofessionnelle des jeunes parents en levant l'obstacle de la garde des enfants. Or, cette question de la garde d'enfants est clairement identifiée comme l'un des principaux obstacles à l'emploi des femmes.

La réforme des aides, visant entre autres la simplification du mécanisme des aides APE, permettra également de sensibiliser ces emplois essentiellement féminins.

Au niveau du FOREm et de la gestion des offres d'emploi, toutes les offres diffusées ciblent systématiquement les deux genres. Ces offres déposées sur le site du FOREm font l'objet de contrôles permanents en ce qui concerne le respect des réglementations. Le FOREm se réserve le droit de ne pas diffuser une offre d'emploi ou de mettre fin à sa diffusion s'il est amené à constater le non-respect de

principes légaux. Les partenaires du FOREm avec lesquels des flux automatisés d'envoi d'offres d'emploi sont mis en œuvre s'engagent, au travers des conventions signées par les parties, à respecter également ces principes.

Les agents du FOREm sont aussi sensibilisés à la thématique de l'égalité des chances et à la législation en vigueur en vue de pouvoir prodiguer efficacement leurs conseils notamment aux entreprises.

Les demandeurs d'emploi qui contactent les entreprises suite à une offre diffusée par un des canaux du FOREm ont la faculté de saisir les services pour mentionner les éventuels abus dont ils seraient l'objet. Les demandeurs d'emploi qui expriment être victimes d'une forme de discrimination sont conseillés et, le cas échéant, relayés vers les opérateurs adéquats, comme UNIA ou l'Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes.

Dans le cadre de la gestion des réclamations, le FOREm n'a reçu qu'une seule plainte, en 2015, pour discrimination à l'embauche sur la base du sexe.

En termes d'initiatives et à titre d'exemple, pour faciliter l'accès des femmes à la formation professionnelle, certaines formations sont développées en ligne. Ainsi, le Centre de compétence Technofutur à Gosselies enregistre une participation de plus de 50 % de femmes à son offre en ligne, quand elle reste inférieure à 20 % dans son offre en présentiel.

Rappelons aussi qu'un des objectifs du plan Gender est de favoriser l'insertion professionnelle des femmes et des hommes dans les métiers porteurs. Le FOREm et l'IFAPME travaillent à l'adaptation de leur communication relative aux formations liées aux métiers porteurs dans lesquels les femmes et les hommes sont sous-représentés.

La lutte contre les discriminations doit se mener sur tous les fronts : sur la question de l'orientation, sur la formation initiale, la formation continue, l'amélioration des conditions de travail, mais aussi la mise en place d'une politique cohérente et intégrée d'information auprès de tous les acteurs du secteur.

« Sensibiliser, informer, éduquer » doit être le credo de tous les acteurs du marché de l'emploi. C'est dans cette dynamique que s'inscrit le consortium Diversité , qui regroupe le FOREm, HEC-UIg, le CRIPEL avec les deux ASBL que sont le CEPAG et le FEC, qui relèvent de la FGTB et de la CSC, dont une des missions est de sensibiliser les entreprises et les organisations à la gestion de la diversité des ressources humaines comme source de croissance.

Enfin, un budget annuel est consacré au financement des coordinations provinciales Égalité des chances, dans le cadre du volet relatif à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes sur le plan socioéconomique.

Un protocole d'accord va assurer la continuité du financement. Il sera soumis, à mon initiative et à celle de mon collègue en charge de l'Égalité des chances, au prochain Gouvernement wallon.

Les futurs plans de travail du consortium Diversité et des coordinations provinciales Égalité, dont la part de financement en provenance de l'autorité fédérale a été supprimée – au passage –, l'accord de coopération ayant été dénoncé par la Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des chances, ces futurs plans sont donc en phase de développement, tant la volonté est grande de redynamiser ces organes et de renforcer leurs impacts positifs, notamment sur le plan socioéconomique.

Je tiens à rappeler que la lutte contre les discriminations figure au plus haut rang de mes priorités, en ma qualité de Ministre en charge de l'Emploi et surtout de la Formation.

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

Mme De Bue (MR). - Je vous remercie, Madame la Ministre, pour votre longue réponse que je prendrai le temps d'ailleurs de relire. Vous avez remis un peu en contexte toutes ces données chiffrées. En plus, la crise a plus touché les hommes que les femmes, puisqu'elles ont bénéficié notamment de politiques publiques comme les titres-services. Il y a donc quand même structurellement un écart important entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes.

L'objectif, vous l'avez reconnu vous-même, est ambitieux. Je me demande dans quelle mesure on pourra l'atteindre, parce qu'ici vous avez vraiment refait toute la présentation de tout ce qui existe déjà, de tout ce qui est déjà en place. J'ai bien entendu toutes ces initiatives qui s'adressent finalement un peu à tout le monde, ce n'est pas uniquement ciblé plus femmes que hommes ; cela s'adresse à tout le public en recherche d'emploi.

Cela aura-t-il un impact justement sur cet objectif ? Va-t-on pouvoir atteindre ces objectifs ? Cela reste une interrogation pour moi. Je ne suis pas sûre que ce problème soit lié uniquement à l'accueil de la petite enfance. Il est vraiment essentiel, cela est certain. Il y a peut-être encore les mentalités à faire évoluer, on le sait, mais s'il n'y a pas d'autres éléments ou une politique encore plus forte... On a beaucoup parlé des femmes, on en parle encore beaucoup aujourd'hui, on en parlera demain, peut-être encore après-demain peut-être pas assez pendant un an, mais il ne faudrait pas que l'on arrive encore à ces constats d'ici un an ou deux, ni en tout cas en 2020, quand on n'aura pas atteint l'objectif.

Merci déjà pour vos réponses. Si je peux avoir votre note écrite, cela m'arrangerait.

QUESTION ORALE DE MME GONZALEZ MOYANO À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LE CONCEPT DE « SENIORPRENEUR » »

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 concept de « Seniorpreneur » ».

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

Mme Gonzalez Moyano (PS). - Madame la Ministre, il y a un an l'ASBL Objectif Entreprendre a démarré ses activités à Wépion. Sa mission est de sensibiliser les personnes fragilisées sur le marché de l'emploi à créer leur entreprise. Avec le concept de « senior preneur », c'est le public des seniors qui est visé, y compris ceux au-delà de 65 ans. Aujourd'hui, cette première année d'activité montre que 36 porteurs de projet se sont adressés à Objectif Entreprendre en 2016. Parmi eux, 50 % d'hommes et 50 % de femmes, avec un âge moyen de 52 ans et demi.

Dans 80 % des cas, le porteur de projet était inoccupé. Sur les 36 bénéficiaires de l'année 2016, cinq sont en test de l'activité via une SAS, une structure d'accompagnement à l'autocréation d'emploi – ou couveuse d'entreprise, comme vous voulez.

Quatre ont créé leur activité, trois ont abandonné ou reporté leur projet. Un a repris une formation et 23 sont en cours d'accompagnement ou n'ont plus donné de suite.

Au niveau des projets, il s'agit de projets de très petites entreprises, moins de dix effectifs dans des secteurs classiques. Pas ou peu d'activités avant-gardistes, innovantes, voire de haute technologie. On retrouve plutôt des projets de commerce – boutique de thé, chocolaterie, épicerie, et cetera – horeca – chef à domicile, par exemple – bâtiment, maçon, mais aussi et surtout énormément de métiers de services, tels que le secrétariat, les cours de danse, coach, représentant, et cetera.

Les porteurs proviennent de toute la Wallonie, mais avec une prédominance nette par rapport à la Province de Namur, ce qui est logique, puisque l'implantation du siège est à Wépion.

Les porteurs de projet rencontrés avaient pratiquement tous perdu confiance en eux, majoritairement en phase de réorientation professionnelle, ils sortent souvent d'un licenciement et d'une désillusion qui s'ensuit, liée à la recherche infructueuse d'un emploi. L'entrepreneuriat se révèle alors comme étant une opportunité de retrouver une activité tout en valorisant leur expérience professionnelle. Ceci est vraiment une belle innovation

pour les personnes plus âgées sur le marché de l'emploi et qui doivent ou souhaitent poursuivre leur carrière professionnelle.

Pouvez-vous nous dire combien d'autres ASBL de ce genre existent ou sont actives en Wallonie ? S'il y en a, en Wallonie, combien de personnes dites seniors sont ainsi remises sur le marché de l'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, soutenir l'esprit d'entreprendre, faciliter l'accès à l'entrepreneuriat et encourager son développement sont des priorités de la Déclaration de politique régionale et, avec mes collègues du Gouvernement, j'y reste particulièrement attentive.

Selon l'INASTI, la croissance du nombre d'indépendants de plus de 55 ans entre 2009 et 2014 est de 15 %. Cela représente la hausse la plus forte par rapport aux autres catégories. Cela est dû en partie à l'allongement du temps de travail et au paradoxe qui en découle, à savoir que, pour un travailleur ou un chercheur d'emploi, avoir plus de 50 ans est régulièrement perçu comme un handicap.

L'entrepreneuriat des seniors prend donc de plus en plus d'ampleur et s'appuie sur des motivations diverses et variées. On retiendra le souhait de prolonger son activité professionnelle, mais aussi souvent le souhait de transmettre aux générations futures ses connaissances, un savoir-faire ou simplement une expertise.

C'est ainsi que les « seniorpreneurs » sont devenus des acteurs majeurs de l'entrepreneuriat social.

À ma connaissance, il n'existe qu'une seule structure proposant ce type d'accompagnement spécifique fondé sur l'expérience, le vécu personnel et professionnel du porteur de projet. Cependant, les structures plus classiques de soutien à l'entrepreneuriat sont ouvertes à tous, jeunes et moins jeunes, indistinctement de l'âge. L'âge n'est pas un critère discriminatoire.

Sur la base des chiffres validés par l'AEI et la DGO6, les rapports d'activités de plusieurs services d'accompagnement à l'autocréation d'emploi – la SAACE – permettent de dégager une tendance moyenne de 15 à 16 % de personnes de plus de 50 ans ayant reçu un accompagnement. Ce sont les chiffres de 2015 puisque l'analyse, par l'administration, des rapports d'activités 2016, est en cours. Ils viennent d'être introduits récemment par les différents services des SAACE.

Concernant le projet Seniorpreneur, 36 porteurs de projets d'autocréation d'emploi ont été accompagnés. Quatre ont créé leur activité, cinq sont en plein test de leur activité et 23 sont en cours d'accompagnement.

J'ai tenu à soutenir le lancement de ce projet pilote. Il bénéficie donc d'une aide APE et d'une subvention exceptionnelle assortie d'objectifs, ce qui permet que l'accompagnement soit proposé gratuitement aux demandeurs d'emploi.

Enfin, j'ai eu l'occasion de m'entretenir avec une porteuse de projet. C'était une coach en yoga du rire, qui a vraiment mis en évidence toute la motivation et l'énergie, Madame la Présidente, qu'une quinquagénaire peut mettre à disposition du mieux-être en société. Cela n'est-il pas beau ?

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

Mme Gonzalez Moyano (PS). - Merci, Madame la Ministre, pour vos réponses. Dommage qu'il n'y ait qu'une structure, même si vous dites que les autres structures sont évidemment accessibles à tous les demandeurs d'emploi quels qu'ils soient. J'ose espérer que de telles initiatives puissent se développer ailleurs en Wallonie vu les résultats encourageants et vu que vous avez pu leur fournir une aide en termes d'APE. Cela pourrait être dans les thématiques développées par le Gouvernement.

QUESTION ORALE DE MME GONZALEZ MOYANO À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LA PUBLICATION D'OFFRES D'EMPLOI SUR UN RÉSEAU SOCIAL »

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Gonzalez Moyano à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la publication d'offres d'emploi sur un réseau social ».

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

Mme Gonzalez Moyano (PS). - Madame la Ministre, le réseau social Facebook va commencer à laisser les entreprises publier des offres d'emplois et les internautes déposer leurs candidatures directement sur le réseau. La nouvelle fonctionnalité vise surtout les PME. Le réseau social américain dit l'avoir déjà testée dans certaines parties des États-Unis et souhaite à présent la déployer plus largement dans les prochaines semaines à travers le pays, ainsi qu'au Canada. Les internautes pourront dès lors trouver des offres d'emplois directement sur la page Facebook de l'entreprise qui les a publiées ou rassemblées dans un nouvel onglet dédié du réseau. Certaines offres sponsorisées pourront même parfois apparaître dans le fil d'actualités, comme le font déjà des publicités.

Sur chaque annonce, il sera possible de cliquer sur

un bouton pour ouvrir un formulaire de candidature. Il sera prérempli avec des informations glanées sur le profil Facebook de l'internaute concerné, qui pourra toutefois procéder à des modifications avant de l'envoyer. Les entreprises, de leur côté, pourront contacter directement les candidats qui les intéressent en utilisant Messenger, l'application de messagerie instantanée de Facebook.

Les réseaux sociaux ont le vent en poupe, il est fort à parier que la publication d'offres d'emploi sur Facebook devrait porter ses fruits. Cependant, les demandeurs d'emploi ne devraient pas être préalablement informés des modalités inhérentes à cette nouvelle manière de trouver un emploi. Les accompagnateurs du FOREm ne devraient-ils pas les préparer à cette façon technologique de trouver un job ? Lors des accompagnements individualisés, les agents seront-ils prêts à donner les bases nécessaires aux demandeurs d'emploi en la matière ? Par ailleurs, est-il envisageable de prévoir des formations destinées aux personnes en recherche d'emploi et éloignées des nouvelles technologies afin de postuler via Facebook ?

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, à l'ère du numérique, la recherche d'un emploi se doit effectivement d'exploiter toutes les ressources et opportunités offertes par les nouvelles technologies, en ce compris les réseaux sociaux. C'est pourquoi le FOREm a pris des initiatives pour renforcer l'exploitation des réseaux sociaux par les demandeurs d'emploi dans le cadre de leur recherche. Le FOREm a, en outre, mis en ligne un site spécifique pour les jeunes, que je vous conseille d'aller consulter, le site jeunes.leforem.be. Les offres d'emploi sont aussi référencées sur le moteur de recherche Google.

Ainsi, depuis 2015, un travail d'analyse a été réalisé auprès de l'ensemble des conseillers référents du FOREm, qui a permis de construire un module de formation destiné aux conseillers, comprenant des balises et des conseils aux demandeurs d'emploi pour mieux utiliser les réseaux sociaux dans le cadre de leur recherche.

Dans le même état d'esprit, les Carrefours emploi formation – les CEFO – en plus des séances d'information sur les réseaux sociaux qu'ils proposent déjà, organiseront très prochainement des ateliers collectifs pour soutenir les demandeurs d'emploi dans l'utilisation adéquate de ces réseaux.

Dans le cadre de nombreux cursus de formation, le FOREm dispense des modules de techniques de recherche d'emploi qui intègrent l'utilisation efficiente de ces réseaux. Un module de formation à distance « réseaux sociaux » et un module « e-réputation » sont

déjà d'application.

En collaboration avec les opérateurs du PMTIC, le FOREm dispense aussi une initiation aux médias sociaux, dans le cadre de la lutte contre la fracture numérique liée aux usages des Technologies de l'information et de la communication.

Enfin, les centres de compétence TIC offrent un panel de formations à l'utilisation des réseaux sociaux tant en termes présentiels qu'en e-learning. L'offre de formation est aussi complétée par une page web, qui est accessible via le site du FOREm, qui donne des conseils pratiques sur l'utilisation adéquate des réseaux sociaux. Enfin, dans le cadre de sa stratégie digitale multicanale, le FOREm utilise les réseaux sociaux comme Facebook, Twitter, LinkedIn comme canaux d'interaction avec les usagers. Le positionnement s'opère en fonction des besoins spécifiques des entreprises et en fonction de la cible.

Bien que cette nouvelle fonctionnalité de Facebook pour diffuser des offres d'emploi et postuler directement ne soit pas encore disponible en Belgique, le FOREm suit les évolutions de l'ensemble des plateformes sociales. Il reste aussi attentif au respect des données personnelles et à la protection de la vie privée.

Une multitude de dispositifs sont mis en place, comme vous le voyez, pour favoriser la maîtrise des réseaux sociaux par les demandeurs d'emploi ; pour soutenir, parmi d'autres canaux, leur recherche de leur futur job. Le monde du numérique est en constante évolution. Nos opérateurs de formation et de l'insertion professionnelles en sont conscients et restent donc en veille permanente pour suivre les évolutions technologiques au mieux des intérêts de ces bénéficiaires.

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. Comme vous l'avez dit, toutes les opportunités sont bonnes à prendre. Je vous remercie aussi pour l'information concernant ce site jeunes.leforem.be. C'est là que, paradoxalement, j'aurais eu peur que l'arrivée des offres d'emploi sur les réseaux sociaux puisse nuire au site officiel qui existe déjà au FOREm. Il faudra pouvoir les utiliser conjointement et simultanément.

Comme vous me dites que des ateliers collectifs sont organisés par le FOREm et que deux nouveaux modules sont déjà actifs en la matière, j'ose espérer que tout va être synchronisé et que tout sera productif conjointement.

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

**QUESTION ORALE DE MME ZRIHEN À
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET
DE LA FORMATION, SUR « L'ANALYSE DE
L'EMPLOI DES LANGUES DANS L'OFFRE ET
LA DEMANDE D'EMPLOI EN WALLONIE EN
2016 »**

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Zrihen à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'analyse de l'emploi des langues dans l'offre et la demande d'emploi en Wallonie en 2016 ».

La parole est à Mme Zrihen pour poser sa question.

Mme Zrihen (PS). - Madame la Ministre, l'information contenue dans les tendances du marché de l'emploi du FOREm fait état de la question du bilinguisme en Wallonie pour occuper un emploi. L'étude intitulée « Faut-il être bilingue pour travailler en Wallonie? » dresse un bilan relativement exhaustif : les connaissances des langues, les connaissances linguistiques recherchées par secteur, par métier, par genre et niveau d'études, même par bassin Emploi Formation Éducation, notamment.

Ainsi, on apprend que, pour un total de 168 448 offres d'emploi en 2016, près de 19 % requièrent une seconde langue ou plus ; que 35,7 % des offres d'emploi nécessitent une deuxième langue et sont à destination des diplômés du supérieur. Le néerlandais est en première place des langues demandées pour l'ensemble des offres d'emploi, suivi de l'anglais et de l'allemand. Ceci s'explique bien entendu par la composition linguistique de notre État, mais laisse également la porte ouverte à d'autres langues, telles que l'espagnol, l'italien, voire le russe.

La conclusion de l'étude tient à nuancer la nécessité de bilinguisme. Il faut être plus spécifique dans la question, en prenant en compte le secteur de travail et la localisation géographique ou la structure socioéconomique du bassin de résidence. Quoi qu'il en soit, que ce soit culturellement ou professionnellement, une langue supplémentaire reste toujours un atout. Cela, nous le savons bien.

Avez-vous d'autres éléments pour compléter cette étude en liaison avec les entrées sur le marché de l'emploi ?

Existe-t-il une étude plus précise de cette problématique langues et remise à l'emploi par bassins, en tenant compte de la structure socioéconomique de chacun d'entre eux ?

Parmi les différentes données, l'âge et le genre ont-ils été pris en considération ?

Une recherche plus spécifique avec les universités pour l'apprentissage des langues en liaison avec l'âge pourrait-elle être entamée, puisque nos perspectives

d'emplois vont jusque, selon certains, 67 ans ?

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 connaissance des langues étrangères – essentiellement et par ordre d'importance, le néerlandais, l'anglais et l'allemand – constitue un atout indéniable pour de nombreux candidats à un emploi. Vous le savez mieux que quiconque.

Si, globalement, cette étude indique que relativement peu d'offres d'emploi – je parle de 20 % – exigent formellement la connaissance d'une ou plusieurs langues étrangères, elle montre cependant que la proportion augmente sensiblement selon :

- le niveau d'étude exigé par l'offre d'emploi. La connaissance des langues est demandée pour plus de 36 % des offres d'emploi liées à un diplôme de l'enseignement supérieur ;

- la fonction recherchée. Certains groupes professionnels sont davantage concernés par l'emploi des langues. C'est le cas pour les cadres, les métiers de l'informatique, de l'Horeca, ainsi que les métiers liés à la formation continue et à la communication.

En ce qui concerne le niveau de langue des demandeurs d'emploi, la part de ceux maîtrisant au moins une des trois langues étrangères identifiées varie en fonction :

- du niveau d'étude ;

- de la région ou du bassin dans lequel réside le demandeur d'emploi. Le Brabant wallon, Liège et le Luxembourg sont les bassins où les demandeurs d'emploi sont davantage bilingues. La proximité avec les frontières linguistiques et l'importance de la mobilité interrégionale, voire transrégionale jouent là un rôle évident.

Le genre ne semble pas, en revanche, constituer un facteur déterminant dans la connaissance des langues étrangères. Il semble qu'hommes ou femmes, nous ayons la même facilité – ou la même difficulté – à appréhender les langues étrangères.

La mise en rapport, par bassin, du nombre d'opportunités demandant au moins une des trois langues les plus demandées – anglais, néerlandais, allemand – et les demandeurs d'emploi déclarant une connaissance suffisante de ces trois langues laisse apparaître quelques différences.

Ainsi, globalement ou par bassin, le besoin en langue semble être couvert par le nombre de demandeurs d'emploi pratiquant l'une des trois langues principales. Toutefois, la Wallonie Picarde et le bassin de Verviers enregistrent un nombre d'offres d'emploi assez élevé, mais les langues demandées dans ces

régions – l'allemand à Verviers et le néerlandais en Wallonie Picarde – ne sont pas les plus pratiquées par les demandeurs d'emploi, ce qui peut occasionner quelques pénuries sur le marché de l'emploi.

Ces constats purement statistiques pourraient être complétés par des enquêtes auprès des employeurs et une analyse basée sur d'autres variables, en lien avec des recherches de partenaires universitaires, s'avèreraient vraiment opportune. Celle-ci n'est pas disponible dès à présent, mais les services du FOREm nous ont indiqué initier cette réflexion de manière plus poussée.

Pour remédier au manque de compétences en langue des Wallons et des Wallonnes, en particulier des jeunes entrant sur le marché du travail, le FOREm a développé une offre de formation importante et extrêmement diversifiée dans les différents centres de formation et centres de compétence, sur l'ensemble du territoire.

On va trouver des modules intensifs en langues, de niveau débutant au niveau avancé, mais aussi des modules de langue spécialisée, intégrés ou non aux formations métiers. En ce qui concerne les modules métiers, ils sont proposés dans le cadre de formations liées à des métiers plus techniques, comme les formations en bureautique, en mécanique éolienne, chauffeur poids lourds, logisticien, électromécanicien, l'Horeca, bien entendu. Tous ces modules, développés à la demande du secteur, sont courts et centrés sur la pratique en situation professionnelle.

On va trouver un module spécifique « entreprise virtuelle ». Ce module offre à de jeunes demandeurs d'emploi, sur la base d'une pédagogie collaborative, une véritable opportunité de mise en situation en entreprise et leur permet de simuler, en néerlandais ou en anglais, le lancement sur le marché d'un nouveau produit, en occupant un poste virtuel qui correspond au profil.

On va trouver un module de recherche d'emploi, proposé en néerlandais notamment, qui permet au demandeur d'emploi de travailler son CV, sa lettre de motivation, et surtout de se préparer à son entretien d'embauche.

On trouve des tables de conversation, organisées pour les différents niveaux de langue.

On trouve un module conversation d'affaires, développé pour les métiers commerciaux. Il se concentre, à travers des mises en situation et jeux de rôle, sur la compréhension de documents authentiques oraux et écrits traitant du travail en entreprise, de la négociation, de l'argumentation, de l'animation de présentations, du traitement d'appels téléphoniques complexes, par exemple.

On va encore trouver de l'apprentissage du néerlandais en ligne sur la plateforme Wallangues. Tant l'IFAPME que le FOREm travaillent avec la plateforme Wallangues et collaborent avec l'opérateur pour établir

une liste de métiers destinés à être illustrés par des vidéos interactives, travaillées avec les professionnels.

Enfin, le nouveau Plan langues du plan Marshall se concentre sur les trois langues nationales – néerlandais, français langue étrangère et allemand –, mais aussi sur l'anglais et vise à renforcer la connaissance des langues étrangères en tenant compte des besoins des publics cibles. On pense aux dispositifs des bourses langues, à la plateforme Wallangues, mais aussi aux chèques langue qui sont bien utilisés.

Le FOREm travaille actuellement avec l'UCL à un projet de nouveau stage d'insertion linguistique en entreprise multilingue, dans le cadre du déploiement de la Maison des langues de Louvain-La-Neuve.

Le Plan langues a donné lieu, en septembre dernier, à l'optimisation du dispositif de bourses d'immersion linguistique tant en Belgique qu'à l'étranger, qui s'adresse aux demandeurs d'emploi, aux stagiaires de l'alternance et aux diplômés de l'enseignement supérieur. À cet égard, une campagne de promotion des bourses va être lancée par le FOREm et mettra notamment l'accent sur les immersions en entreprises en néerlandais, principalement en Flandre, et en anglais.

J'accorde une réelle priorité à cette question de l'élévation du niveau de compétences en langues de tous nos concitoyens, les Wallonnes et les Wallons, en particulier les personnes en recherche d'emploi. Gageons aussi que le Pacte d'excellence, initié en Fédération Wallonie-Bruxelles, contribuera de la même manière à augmenter le niveau de compétences linguistiques de nos jeunes pour leur permettre de s'insérer de manière qualitative sur le marché du travail.

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

Mme Zrihen (PS). - Merci, Madame la Ministre, pour vos réponses. Il est clair que, depuis le nombre d'années que l'on dit qu'avoir une langue supplémentaire à sa langue maternelle est un véritable atout, on doit constater que, malheureusement, en Wallonie, même si tous les progrès sont notables, il n'en reste pas moins qu'il y a une certaine réticence. Je pense que le travail des écoles d'immersion, qui commencent dès le plus jeune âge, pourrait être une piste qui nous permettrait d'accélérer la procédure. Je crois aussi qu'il faudrait avoir une initiative qui permettrait d'expliquer à des Wallons que mal parler une langue ne peut pas être, en soi, un refus pour aller se présenter quelque part. Nous pouvons parfois nous même juger de la qualité médiocre que certains mettent parfois à répondre à des questions en français et que, eux, ont peut-être un peu plus ou un peu moins de modestie.

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

**QUESTION ORALE DE
MME DEFRANG-FIRKET À MME TILLIEUX,
MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA
FORMATION, SUR « L'AUGMENTATION DU
NOMBRE D'INTÉRIMAIRES ÂGÉS DE PLUS DE
70 ANS »**

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Defrang-Firket à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'augmentation du nombre d'intérimaires âgés de plus de 70 ans ».

La parole est à Mme Defrang-Firket pour poser sa question.

Mme Defrang-Firket (MR). - Madame la Ministre, la presse relatait récemment une situation plutôt interpellante, à savoir que le nombre d'intérimaires âgés de plus de 70 ans a plus que triplé ces dix dernières années, selon des chiffres de Randstad. Selon cette société, les changements législatifs, qui ont permis un dé plafonnement des revenus des pensions expliquent en grande partie cette tendance.

J'aurais voulu avoir votre avis par rapport à cela. Confirmez-vous cette tendance de manière officielle ? Quelles sont votre explication et votre analyse à l'égard de cet état de fait ?

Encouragez-vous ce type de recrutement ? Est-ce que ces personnes plus âgées ne doivent pas souvent se contenter des offres dont les jeunes ne veulent pas ? Est-ce une réelle opportunité pour eux ?

Combien d'entre eux trouvent un travail stable en partant de ce type d'expérience via l'intérim ?

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, le travail intérimaire est une forme de mise à disposition du personnel. Le travailleur est engagé par la firme d'intérim, mais effectue ses prestations au sein de l'entreprise utilisatrice.

En accord avec la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, modifiée par la loi du 16 juillet 2013, le travail intérimaire n'est autorisé que dans certains cas :

- le remplacement d'un travailleur fixe dont le contrat est temporairement suspendu ;
- un surcroît temporaire de travail ;
- l'exécution de certains travaux exceptionnels ;
- et, depuis septembre 2013, pour des missions intérimaires en vue d'un engagement permanent pour motif d'insertion.

Selon l'article paru en février dernier, Randstad compte actuellement, pour l'ensemble de ses agences en Belgique, 158 travailleurs sous contrat intérimaire, âgés

de plus de 70 ans, et quelques-uns de plus de 80 ans, contre à peine 51, il y a 10 ans.

Cette tendance s'observe également pour la génération des plus de 55 ans. Il y a 10 ans, Randstad comptait 2 408 de ces travailleurs. Aujourd'hui, ils sont 4 015 sur le territoire national.

Selon la société Randstad, les changements législatifs, qui ont permis un dé plafonnement des revenus des pensions, peuvent expliquer cette tendance, mais ce ne serait qu'une partie de l'explication.

En effet, cette partie du public intérimaire ayant dépassé l'âge de la retraite s'inscrit dans le dispositif afin de compléter ses revenus trop faibles et tente ainsi d'augmenter son pouvoir d'achat au travers de missions ponctuelles de travail intérimaire.

Selon Federgon, fédération sectorielle, on observe une plus grande présence de ces travailleurs dits « senior » dans les secteurs où le montant de l'allocation de retraite est plus faible, comme l'Horeca ou dans des fonctions de secrétariat par exemple.

La présence de ces publics dans d'autres secteurs réside également dans le fait qu'ils restent bien souvent attachés à la structure qui les a employés durant leur carrière. Ils souhaitent donc maintenir un lien social important et nécessaire à leur épanouissement.

Les chiffres avancés par Randstad sont confirmés par la fédération sectorielle Federgon, selon laquelle, en 2005, les plus de 50 ans représentaient 5,2 % du travail intérimaire en Belgique. En 2015, les derniers chiffres disponibles fournis par Randstad font état de plus de 38 200 intérimaires de plus de 50 ans, soit près de 10 % du total des intérimaires.

Quant à la perception selon laquelle les intérimaires ayant dépassé l'âge de la pension prendraient le travail de jeunes chercheurs d'emploi, elle n'est pas objectivée, dès lors, qu'il est souvent question de petits emplois, temporaires pour lesquels les agences de placement intérimaire trouvent difficilement des candidats, et ce, quel que soit leur âge.

En ce qui concerne la question du travail stable sur lequel déboucherait l'intérim, elle ne se pose pas pour le public des plus de 70 ans qui ne sont pas en recherche d'un nouvel emploi ou d'un travail stable, mais bien d'un travail ponctuel qui leur offre un complément de salaire à une pension qui ne leur permet pas d'atteindre la qualité de vie qu'ils souhaiteraient.

Nous pouvons aussi regretter et souhaiter que le Fédéral se sensibilise de la question au niveau des pensions au regard de la qualité de vie de nos aînés. Sans oublier que nous serons les aînés de demain.

Le Gouvernement wallon restera, quant à lui, et pour ce qui relève de mes compétences, attentif à l'évolution

du secteur, car il est évident qu'il faut continuer à investir et soutenir les missions fondamentales et essentielles du secteur de l'intérim qui, ne l'oublions pas est et doit rester, comme je l'ai déjà évoqué à maintes reprises, un véritable levier vers une insertion et un maintien durable et de qualité sur le marché du travail.

Mme la Présidente. - La parole est à Mme Defrang-Firket.

Mme Defrang-Firket (MR). - Merci, Madame la Ministre. Il faut bien reconnaître qu'une personne de 70 ans aujourd'hui n'est pas une personne de 70 ans à l'âge de nos parents et grands-parents. On a certainement une meilleure santé, une plus grande robustesse pour réaliser certains travaux. Vu le vieillissement de la population, je pense que les tendances ne vont pas baisser, mais, au contraire, augmenter. Ce qui m'inquiète, c'est que c'est plus par nécessité que ces personnes occupent ce genre de travail, plus que pour rompre l'isolement dans lequel ils sont ou pour rester dans une structure sociale et avoir encore un rôle à jouer dans la société.

C'est assez inquiétant, surtout que vous confirmez que ces emplois sont occupés par ces personnes et que ces emplois ne sont pas occupés par d'autres personnes donc qui nécessitent une certaine pénibilité dans la réalisation du travail. Je trouve qu'il s'agit d'un autre élément inquiétant auquel il faut tenir compte.

Je pense qu'il est important aussi de mesurer le ressenti de ces personnes via ces agences d'intérim, de voir dans quelle mesure elles vivent ce genre d'expérience pour voir comment il faut les encourager ou les encadrer et orienter les personnes vers des endroits adéquats et pas de relégation parce qu'ils n'ont pas le choix de faire autrement.

**QUESTION ORALE DE M. JEHOLET À
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET
DE LA FORMATION, SUR « L'AVIS DE
L'IFAPME SUR LE PACTE D'EXCELLENCE »**

**QUESTION ORALE DE M. LEGASSE À
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET
DE LA FORMATION, SUR « LES
CONSÉQUENCES DU PACTE D'EXCELLENCE
SUR L'IFAPME »**

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

- de M. Jeholet, sur « l'avis de l'IFAPME sur le Pacte d'excellence » ;
- de M. Legasse, sur « les conséquences du Pacte d'excellence sur l'IFAPME ».

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

M. Jeholet (MR). - Madame la Ministre, on revient sur l'IFAPME. Les responsables de l'IFAPME se sont prononcés sur la version actuelle du Pacte d'excellence qui, selon les responsables de l'IFAPME, freine la formation des jeunes en entreprise, notamment en ne prenant pas en compte la formation professionnelle.

Un certain nombre d'avis ont été émis aujourd'hui sur le Pacte d'excellence par les groupes de travail. On constate que ces différents avis dénigrent complètement la formation professionnelle et risquent de plomber le travail efficace mis en œuvre par l'IFAPME. Un premier exemple, c'est l'allongement du tronc commun jusqu'à 15 ans. J'ai toujours du mal à comprendre cela. Vous êtes ministres de la Formation et je suis persuadé que vous avez des tas d'entreprises, d'entrepreneurs qui vous disent que le tronc commun est déjà beaucoup trop long aujourd'hui ; il faut le raccourcir, mais pas le prolonger à 15 ans. Un deuxième exemple, c'est la réaffirmation de l'obligation scolaire à temps plein jusqu'à 18 ans. On ne va pas ouvrir le débat, ce n'est pas vos compétences. L'obligation scolaire à 18 ans aujourd'hui, pourquoi pas à 16 ans. J'ai toujours été un partisan de ramener l'obligation scolaire à 16 ans, mais par contre de l'anticiper dès le plus jeune âge et plutôt qu'à 6 ans à 3 ou 4 ans – c'est un autre débat qui concerne le Fédéral parce que l'obligation scolaire est encore la seule matière fédérale.

Allez dire à quelqu'un aujourd'hui qui, à partir de 16 ou 17 ans rentre dans une formation à l'IFAPME, qu'il ne pourra plus le faire avant 18 ans. C'est aberrant et c'est tout à fait contraire aux besoins de terrain aujourd'hui.

J'ai entendu que la ministre de l'Enseignement disait que la porte n'était pas fermée, que c'était des avis. Elle dit cela pour tout, ce n'est donc pas nécessairement rassurant parce que son Pacte d'excellence, ce ne sont que des avis, elle laisse aller, on verra bien. J'ai l'impression que, parfois, le ministre-président de la Communauté française, il faut bien qu'il s'occupe aussi de temps en temps et donc, j'ai l'impression qu'il reprend presque le Pacte d'excellence un peu dans ses compétences parce qu'il a parfois plus à dire que la ministre de l'Enseignement.

En tant que ministre de la Formation professionnelle et souhaitant, Madame la Ministre – c'est l'objectif du Gouvernement et de beaucoup d'autres et je pense qu'on pourra en débattre longtemps –, faire de la formation en alternance une filière d'excellence, comment considérez-vous les critiques émises par l'IFAPME ? Les partagez-vous ? Êtes-vous plus nuancée par rapport à ce que les responsables de l'IFAPME ont dit par rapport au Pacte d'excellence ?

Quelles ont été les sollicitations de la ministre de l'Enseignement dans le cadre du Pacte d'excellence à l'égard de votre département et à votre égard ? Y a-t-il eu des réunions ou un groupe de travail ? Avez-vous été

associée aux réflexions ? Je le dis toujours et je le regrette, je l'ai encore dit au ministre Marcourt tout à l'heure par rapport aux indicateurs de l'économie wallonne : dans le cadre de cette alliance qui a tellement été voulue entre l'emploi, la formation et l'éducation – et j'abordais la régionalisation de l'enseignement avec lui, c'est un autre domaine –, j'ai l'impression que certains, en Fédération Wallonie-Bruxelles, et c'est le cas de la ministre de l'Enseignement, font des pas en arrière et se referment plutôt que de tendre des collaborations, des synergies avec la Région wallonne et avec vous en particulier, mais aussi avec le ministre de l'Économie. C'est l'inverse que l'on fait, on vit comme si on vivait dans un monde fermé en Fédération Wallonie-Bruxelles. Pour l'enseignement et l'éducation, hormis des grands discours, on maintient la formation à l'écart alors que c'est tout le contraire qu'il faut faire.

Vous a-t-elle sollicitée ? Vous a-t-elle invitée à des groupes de travail ou le FOREm, ou vos collaborateurs ? Avez-vous aussi sollicité à un moment donné la ministre ou fait part de votre mécontentement ou de votre désappointement par rapport au fait qu'elle vous ne sollicite pas davantage ou qu'elle ne sollicite pas davantage le FOREm ou l'IFAPME ? Parce que l'IFAPME n'a manifestement pas été beaucoup consulté ou alors si elle l'a été, on ne peut pas dire qu'on a tenu compte de ses avis dans le cadre du pacte d'excellence et des avis émis aujourd'hui.

Enfin, l'IFAPME a mentionné qu'un courrier vous avait été adressé pour vous faire part de leur mécontentement. Avez-vous reçu ce courrier ? Y a-t-il eu une réponse à ce courrier et quelles sont aujourd'hui les démarches que vous allez prendre à l'égard de la ministre de l'Enseignement pour rétablir un peu les choses et faire en sorte qu'on tienne davantage compte de la formation professionnelle, de la formation en alternance dans un Pacte d'excellence ?

Tous les acteurs le reconnaissent aujourd'hui – le monde de l'entreprise, le monde de l'enseignement –, un Pacte d'excellence qui néglige autant, qui omet autant, qui fait comme si la formation en alternance, comme si des outils de formation régionaux n'existaient pas, 'est vraiment un mauvais signal. Cela a été très peu dit et je me réjouis de voir que l'IFAPME pointait un peu ce fait-là parce que cela a été peu dit et c'est bien la preuve qu'ils ont raison dans leurs critiques et dans leurs remarques.

Est-ce bétonné aujourd'hui ? Ce ne sont que des avis, on verra bien, mais je pense qu'il faut aujourd'hui marquer le coup absolument envers la Fédération Wallonie-Bruxelles et la ministre de l'Enseignement responsable du Pacte d'excellence.

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

M. Legasse (PS). - Madame la Ministre, je ne vais

pas paraphraser mon collègue désormais Premier ministre président de toutes les oppositions francophones ...

(Rires)

... qui a forcément un avis sur tout, mais ce ne sont que des avis, vous le disiez il y a un instant.

(Réaction de M. Jeholet)

Ce n'est pas une agression, Monsieur Jeholet, ne le prenez pas de mauvaise part.

(Réaction de M. Jeholet)

Il y a dix ans entre nous, je n'en disconviens pas. Je ne vous donne pas de leçon.

Je ne voulais pas être agressif...

(Réaction de M. Jeholet)

Ce n'est pas une critique, ne le prenez pas de mauvaise part, Monsieur Jeholet. C'était une touche de légèreté, mais je suis navré si je vous ai vexé.

Ceci étant, nous avons les mêmes questions. Nous nous rejoignons à tout le moins sur les questions.

Je voulais savoir, puisque, Madame la Ministre, vous l'avez souvent répété, la filière de la formation en alternance est une priorité pour vous – c'est un objectif louable et nous sommes très nombreux parlementaires et autres acteurs à être d'accord – ce que vous pensiez des objections de l'IFAPME sur le Pacte d'excellence tel que négocié actuellement et sur les différents avis qui ont été rendus.

J'aurais voulu, de la même manière que M. Jeholet, savoir quelles étaient les concertations qui avaient été entreprises par les uns et par les autres à l'initiative de votre cabinet ou de Mme la Ministre Schyns concernant le Pacte d'excellence et les impacts sur l'IFAPME.

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Messieurs les députés, sur la base des informations contenues dans l'avis n° 3 du groupe central institué dans le cadre des travaux du Pacte pour un enseignement d'excellence, les membres du Bureau du comité de gestion de l'IFAPME ont décidé d'émettre un avis d'initiative qui m'a été adressé, concernant tout particulièrement un paragraphe repris dans cet avis.

Je voudrais le citer : « L'enseignement qualifiant est une composante essentielle de l'enseignement, il s'adresse aux élèves en âge d'obligation scolaire et relève du décret Missions. Dans ce cadre, le groupe central est en faveur du principe qui consiste à répartir les élèves entre l'enseignement et la formation en

fonction de l'âge de l'obligation scolaire. On posera ainsi que tous les jeunes jusqu'à 18 ans doivent être pris en charge par l'enseignement en conformité avec les objectifs du décret Missions, et que les jeunes de 18 ans et plus peuvent être pris en charge par l'enseignement ou par le secteur de la formation.

Eu égard à ces principes, le groupe central invite le Gouvernement à se saisir de la question de l'articulation entre le secteur de l'enseignement et celui de la formation avec les instances régionales, en vue de trancher clairement la question des périmètres respectifs de ces secteurs et celle des synergies, mutualisations de ressources et rationalisation à y mettre en œuvre. Les réflexions relatives aux synergies enseignement-formation-emploi doivent être approfondies dans ce cadre ».

L'application pure et simple de ce paragraphe entraînerait de facto la suppression d'une part importante de l'offre de formation en alternance de l'IFAPME et du SFPME au détriment du public inscrit dans un cursus de trois années d'apprentissage. Si on se réfère au public inscrit en première année d'apprentissage à l'IFAPME, 70 % des jeunes qui sont en obligation scolaire et ont moins de 18 ans n'auraient plus accès aux formations IFAPME qui pourtant, je le réclame, je le dis haut et fort à chaque fois, permet à huit jeunes sur dix de décrocher un emploi dans les six mois de la fin de leur formation, ce qui place ces filières sur la deuxième marche du podium des filières les plus efficaces en termes d'insertion.

Les différents éléments que je vais vous citer justifient pleinement le fait que l'IFAPME, opérateur wallon de référence en matière de formation professionnelle en alternance, puisse former les jeunes, dès l'âge de 15 ans, en obligation scolaire.

Tout d'abord, la loi du 29 juin 1983 qui concerne l'obligation scolaire, mise à jour le 14 août 2015, affirme au travers de son article 1, §1er, alinéa 3, et son article 2 que la formation en alternance organisée par l'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et des petites et moyennes entreprises est une formation reconnue comme répondant aux exigences de l'obligation scolaire.

C'est aussi le décret du 17 juillet 2003 qui crée l'IFAPME, qui détermine parmi ses missions la mission d'organiser et promouvoir prioritairement, avec le concours des centres de formation la formation en alternance, en particulier l'apprentissage et la formation de chefs d'entreprise.

C'est ensuite le contrat de gestion de l'IFAPME pour 2012-2017 qui identifie l'IFAPME comme l'acteur de référence wallon pour la formation professionnelle en alternance, la formation à la création d'entreprises et la dynamique en ces matières.

C'est l'implication des partenaires sociaux dans la gestion de l'alternance développée par l'acteur wallon de l'alternance, l'IFAPME, et au travers des travaux traitants de l'alternance au Conseil économique et social de Wallonie, en lien avec la réforme de l'alternance et, d'autre part, au travers de leur investissement dans les travaux des instances de l'OIP sur la base des notes et rapports établis par les services qui témoigne de l'enjeu important de l'alternance, dans sa dimension « entreprise formatrice » et cette alternance est identifiée par et pour les partenaires sociaux.

C'est aussi l'engagement du Gouvernement wallon en matière de formation en alternance énoncé dans la Déclaration de Politique Régionale et traduit dans la dynamique du plan Marshall 4.0, avec une mesure dans son axe 1 qui vise à « booster l'alternance comme un dispositif permettant l'accès au marché du travail ou le retour vers l'emploi » déclinée en sept actions dont trois ont pour objectif de :

- d'amplifier la reconnaissance des savoirs et des savoir-faire professionnels acquis en dehors des filières de formation et d'enseignement classiques ;
- de développer les expériences pilotes afin de généraliser la délivrance d'une certification équivalente à celle délivrée par l'enseignement ;
- et augmenter la qualité de la formation et de l'encadrement dans les centres de formation en alternance.

C'est encore un accord de coopération, celui de l'accord-cadre conclu le 24 octobre 2008 relatif à la formation en alternance, entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française, tel que modifié par un avenant du 27 mars 2014 et un arrêté conjoint des trois Gouvernements de la Région wallonne, de la Communauté française et de la COCOF, qui a défini les conditions du nouveau contrat d'alternance commun aux deux opérateurs d'alternance que sont l'IFAPME et les CEFA.

C'est l'engagement du Gouvernement wallon et des partenaires sociaux dans la mise en œuvre du Pacte pour l'Emploi et la Formation qui confirme à nouveau l'enjeu qui doit permettre aux apprenants relevant de la formation en alternance et de la formation professionnelle alternée de trouver des places de stage en entreprise et de se familiariser ainsi avec le monde du travail. Le Pacte vise aussi à renforcer la certification des compétences acquises tant par les apprenants de l'IFAPME que ceux des CEFA en délivrant des titres et des certifications ayant les mêmes effets de droit.

Par ailleurs, il convient de rappeler que l'IFAPME organise les cours de connaissances générales dans le respect des volumes horaires prescrits par la loi sur l'obligation scolaire. Rappelons que ces cours intègrent notamment l'acquisition de compétences en français,

mathématiques, droit, et sont dispensés par des enseignants agrégés de l'enseignement secondaire inférieur comme c'est le cas au niveau de l'enseignement.

La formation des jeunes à l'IFAPME intègre, en outre, des compétences citoyennes et complète celles acquises au travers de la confrontation en entreprise avec la réalité du monde du travail.

L'intérêt et la motivation des jeunes qui font confiance à l'IFAPME et à la qualité de la formation en alternance qui y est dispensée et à l'encadrement adéquat tant dans les centres de formation du réseau que dans les entreprises formatrices constituent un facteur essentiel à l'heure où la lutte contre le décrochage scolaire est devenue une priorité sociétale. Cette confiance a, en outre, été démontrée par une augmentation substantielle des apprenants en alternance depuis septembre 2016.

Enfin, un des enjeux essentiels de la formation en alternance et, singulièrement celle organisée par l'IFAPME, reste l'accès à l'emploi des jeunes, dans le cadre d'un partenariat gagnant-gagnant pour l'emploi et pour les entreprises. En effet, le dispositif permet une meilleure adéquation entre les compétences des jeunes adéquatement qualifiés et les besoins en main-d'œuvre des entreprises, auxquels répond le réseau IFAPME au vu des résultats des enquêtes tant internes qu'externes menées depuis des années.

Je partage bien sûr ces arguments légistiques et objectivables avancés par l'IFAPME, raison pour laquelle je travaille conjointement avec mes collègues Marie-Martine Schyns et Didier Gosuin au développement de l'alternance, en tant que filière d'excellence, depuis le début de cette législature, comme en témoignent les accords des Gouvernements quadripartites de février 2015 et juillet 2016.

Ces accords visent à optimiser les synergies entre l'IFAPME, le SFPME et les CEFA, pour améliorer encore la qualité de la formation et de l'encadrement des jeunes, en Centre de formation et d'enseignement en alternance, comme en entreprise, favoriser, par des modules de préparation et un accompagnement spécifique l'intégration des jeunes plus fragilisés dans les filières d'alternance et permettre à tous les jeunes issus de la formation en alternance de bénéficier d'une certification valorisable sur le marché de l'emploi comme dans la poursuite d'un cursus d'enseignement s'ils le souhaitent.

L'axe du Pacte d'excellence portant sur l'enseignement qualifiant et intégrant le volet « alternance » mis en cause par le Comité de gestion de l'IFAPME, son président et l'administrateur général, fait encore l'objet de discussions au niveau des acteurs de l'enseignement comme au niveau du Gouvernement de la Communauté française. Je suis persuadée que ma

collègue en charge de l'enseignement obligatoire aura à cœur d'initier rapidement la concertation avec mon Cabinet et celui de mon collègue Didier Gosuin sur cette thématique prioritaire pour nos trois Gouvernements et dans un esprit de consolidation et d'optimisation des synergies initiées entre les acteurs au bénéfice des jeunes, de la qualité de leur formation, de leur insertion professionnelle et de la croissance de nos entreprises.

C'est d'ailleurs dans cet esprit que nous lui avons adressé un courrier conjoint, Didier Gosuin et moi, en janvier dernier, portant plus spécifiquement sur la certification des jeunes, pour définir et mettre en œuvre les modalités d'octroi d'une certification équivalente validant les compétences acquises à l'issue d'une formation en alternance quel que soit l'opérateur qui l'organise, dans un souci d'égalité de traitement et d'égalité des droits des jeunes, d'harmonisation des parcours et de simplification administrative, dans l'esprit de la stratégie européenne, en matière de formation et d'éducation tout au long de la vie.

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

M. Jeholet (MR). - Madame la Ministre, merci pour la réponse ; une large partie de votre réponse rappelait en quelque sorte les arguments de l'IFAPME et les arguments qui font que l'IFAPME, je l'ai dit tout à l'heure, fonctionne et je pense que l'on doit renforcer, que l'on doit booster, que l'on doit développer la formation en alternance parce que l'objectif est l'accès à l'emploi. Quand on voit que huit personnes sur 10 qui quittent des formations de l'IFAPME trouvent un emploi, je pense que c'est quand même des résultats qui sont terriblement positifs.

On ne va pas refaire le débat sur le FOREm, mais on sait que l'on a un chômage structurel en Wallonie, que des personnes sont peu qualifiées et ne disposent pas d'une formation aujourd'hui, qu'elles sont éloignées du marché du travail. Je n'arrive pas à comprendre, d'abord sur le fond, sur cet avis du Pacte, de maintenir l'obligation scolaire à temps plein jusque 18 ans. C'est ne pas connaître la réalité de terrain. Dire à ces jeunes de 14, 15 ans, peut-être même avant, qu'ils vont devoir être maintenus dans une obligation scolaire à temps plein, c'est n'importe quoi parce que ce sont des personnes qui sont démotivées aujourd'hui, qui vont démotiver une classe, qui vont dégoûter les professeurs. C'est cela, à un moment donné.

Je ne comprends pas comment l'on peut, dans un pacte d'excellence qui se veut ambitieux, avoir de telles mesures. Et plus encore que l'allongement du tronc commun qui est émis dans cet avis, je pense que cette obligation scolaire jusque 18 ans me paraît vraiment un non sens aujourd'hui.

Je prends note, évidemment, et nous sommes au courant des accords de coopération qui ont été signés,

sur des points spécifiques, soyons très clairs. Ici, ce que je constate, Madame la Ministre, et je sais bien que l'on n'aime pas, évidemment titiller ou critiquer ses collègues, mais moi je prends note – sauf si vous me dites le contraire – que manifestement au niveau du Pacte d'excellence, la ministre de l'Enseignement n'a pas associé beaucoup ni la Région et la ministre de la Formation, ni les outils de formation – et ils sont plusieurs – régionaux. Et cela, je pense que c'est une erreur. C'est une véritable erreur de ne pas avoir associé les outils de formation au Pacte d'excellence. On ne saura pas revenir en arrière, mais cela me semble interpellant.

Je vous demande de réinterpeller, comme vous l'avez fait avec le ministre Gosuin, en ce début d'année. Je suppose que vous n'avez pas eu de réponse, sinon vous m'auriez informé du contenu de la réponse de la ministre de l'Enseignement.

Je pense que le Pacte d'excellence est ouvert, je regrette que l'on n'ait pas associé, pour des raisons – je ne les connais pas ou je les suppose – particulières à la Région wallonne, mais cela va dans un mauvais sens. Je suis partisan – vous allez me dire que c'est du dogmatisme aussi, puisque vous êtes favorable à la régionalisation de l'enseignement – par rapport aux indicateurs économiques, de l'emploi, et cetera, qu'il faut une véritable alliance emploi, formation, enseignement éducation.

Ici, j'ai l'impression, sans stigmatiser Mme Schyns, que l'on a fait le Pacte d'excellence en faisant semblant que la formation dans les Régions – parce que manifestement, M. Gosuin se plaint aussi à Bruxelles – n'existait pas.

Je demande vraiment, Madame la Ministre, que vous puissiez encore le faire et davantage taper du poing sur la table pour que la formation en alternance fasse partie du Pacte d'excellence. On n'a pas à cloisonner la formation, l'éducation et l'enseignement. Comme vous l'avez dit, ce qui compte, à un moment donné, c'est que les jeunes, que les demandeurs d'emploi, aient accès au marché du travail et qu'ils ne soient pas éloignés comme ils le sont aujourd'hui, à défaut de formation, de ce marché du travail. C'est cela l'objectif.

Je pense que Mme Schyns, à cet égard, a manqué une occasion. À vous, je vous encourage et je vous encouragerai encore à la solliciter, à écrire, à solliciter le fait que vous soyez, avec les différents outils et les différentes administrations dont vous avez la tutelle, associée à la réflexion et à la poursuite du débat sur le Pacte d'excellence. En tout cas, vous aurez tout notre soutien pour aller dans ce sens, Madame la Ministre, parce que je pense que c'est indispensable à l'avenir.

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

M. Legasse (PS). - Je ne me prononcerai pas sur

l'avis numéro 3 du Groupe central, ni sur le Pacte d'excellence parce que ce n'est pas l'objet de la discussion.

Néanmoins, je fais miens les encouragements de M. Jeholet à Mme la ministre concernant l'interpellation qu'il faudrait réitérer auprès de Mme Schyns. Effectivement, il y a, là, matière à discussion. J'entends bien que les discussions ne sont pas terminées et que tout cela est en cours, mais il faut, comme vous l'avez très bien fait à l'instant, défendre l'argumentaire de l'IFAPME et de l'enseignement en alternance, puisque cela me paraît être au cœur du débat ici. C'est le moment.

Je vous remercie.

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

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

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

Mme Gonzalez Moyano (PS). - Madame la Ministre, comme vous le savez, en novembre dernier, les gouvernements de la Région wallonne et de la Fédération Wallonie-Bruxelles ont injecté 1,6 million d'euros destinés à l'alphabétisation ou des formations qualifiantes afin de donner une formation aux détenus, aux personnes en liberté conditionnelle, sous bracelet électronique ou sous les verrous. L'enveloppe de 1,6 million peut paraître mince, mais c'est cependant trois fois plus qu'auparavant. Jusqu'ici 7 % à peine des détenus avaient accès à ces formations. À présent, ils seront plus nombreux à être aidés.

Bien évidemment, pour ces détenus, la réinsertion dans la société passe principalement par une activité professionnelle. Cela pourrait également faire diminuer les récidives, d'autant que les personnes incarcérées sont de plus en plus jeunes et donc moins formées qu'auparavant. Quarante-cinq pour cent d'ailleurs n'ont pas le certificat d'études primaires, 30 % sont analphabètes, 75 % n'ont aucune qualification. En conséquence, il faut non seulement les alphabétiser et même souvent leur donner les bases de l'éducation avant de penser à une qualification à proprement parlé.

En novembre dernier, vous aviez précisé que l'encadrement ne s'arrêterait, d'ailleurs, pas aux portes de la prison. De même, il est prévu qu'un suivi soit organisé hors des murs pour ceux qui souhaiteront une

amélioration du niveau acquis lors de leur détention. Depuis, quelques mois se sont écoulés et j'aurais souhaité savoir ce qu'il en était de ce beau projet. A-t-il déjà démarré ? Si tel n'est pas le cas, quand ces formations débiteront-elles ? Les formateurs sont-ils prêts ? Qu'en est-il actuellement et concrètement de cette situation ?

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, en application de la décision du Gouvernement du 14 avril 2016 sur la prévention du radicalisme en prison, un appel a été lancé dans le courant de l'été 2016 à destination des centres d'insertion socioprofessionnelle. Vingt-neuf projets de formation ont été sélectionnés, portés par 15 opérateurs qui se sont engagés à proposer 85 000 heures de formation supplémentaires. Les formations sont, à ce jour, en cours.

Les projets sélectionnés sont tantôt des formations en intra-muros, c'est-à-dire au sein de la prison, tantôt en extra-muros, qui permettent d'intégrer les publics détenus ou ex-détenus parmi les groupes de stagiaires.

En intra-muros, par exemple :

- ADEPPI propose des modules de développement personnel, d'accompagnement de projet de formation de base en gestion ;
- la FUNOC met en place des modules d'orientation ;
- Lire et écrire organise des modules d'alphabétisation ;
- le COF propose des modules de certificat de base en sécurité, des formations au permis de conduire théorique, des formations en bureautique, en manutention cariste ou encore en commis de cuisine ;
- l'ASBL Aide sociale au justiciable dispense un module préparatoire à l'insertion socioprofessionnelle et de citoyenneté vivre ensemble.

En extra-muros :

- les centres de formation Jeunes au travail, Forma, Le Perron et Espace se sont associés pour accueillir, dans leurs filières de formation respectives, des stagiaires issus du milieu carcéral ;
- l'AIGS accueillera une dizaine de stagiaires dans sa filière orientation ;
- l'Essor accueillera quatre stagiaires dans ses filières de formation bâtiment-parachèvement et horticulture-sylviculture.

La dynamique initiée est positive et nous ne pouvons que nous en réjouir. Je vous remercie.

Mme la Présidente. - La parole est à

Mme Gonzalez Moyano.

Mme Gonzalez Moyano (PS). - Je remercie Mme la Ministre d'avoir fait le point sur cette thématique. Je vois que tout est déjà bien enclenché et j'ose espérer que ces futurs demandeurs d'emploi pourront se réinsérer sur le marché de l'emploi très facilement et avec de bonnes bases pour pouvoir réinsérer notre société tout simplement.

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

**QUESTION ORALE DE MME ZRIHEN À
MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET
DE LA FORMATION, SUR « LES FORMATIONS
À DESTINATION DES BÉNÉFICIAIRES DU
REVENU D'INTÉGRATION SOCIALE (RIS)
DANS LES SERVICES D'INSERTION DES CPAS
WALLONS »**

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Zrihen à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « les formations à destination des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale (RIS) dans les services d'insertion des CPAS wallons ».

La parole est à Mme Zrihen pour poser sa question.

Mme Zrihen (PS). - Madame la Ministre, près d'une cinquantaine de personnes a pu obtenir un diplôme grâce au Passage 45, qui est un service d'insertion du CPAS de Charleroi. Ce dernier propose plusieurs formations à destination des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale et des articles 60. Les formations proposées sont financées par le fonds social européen et se font en partenariat avec le Cours professionnel pour adultes, CPA, l'IFAPME et l'École de promotion sociale industrielle de Farciennes, dans ce cas.

Le rôle de ce service est d'identifier les personnes pouvant s'engager dans un processus d'insertion, de mettre en exergue la ou les orientations pertinentes et d'assurer aux bénéficiaires du RIS une concertation pour intégrer le projet professionnel.

Au moyen de ces formations, 22 diplômés sur une cinquantaine de personnes ont trouvé un emploi, 17 en article 60 et cinq dans le secteur privé.

Quelles formations sont accessibles en général à ce public ? En Région wallonne, l'offre de formation est-elle adaptée en fonction de la situation du marché de l'emploi local ou régional ? Combien de personnes sont inscrites chaque année dans ces dispositifs en Wallonie ? Comment s'opèrent les partenariats avec l'IFAPME, la promotion sociale et les autres organismes de formation ?

À terme y a-t-il une certification ou une valorisation de ces compétences ?

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, de manière générale, le public des CPAS bénéficiaires du revenu d'intégration peut accéder à l'ensemble des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle reconnus en Wallonie.

Ainsi, ces bénéficiaires font partie du public cible des centres d'insertion socioprofessionnelle, des opérateurs d'inclusion numérique reconnus PMTIC, des missions régionales pour l'emploi, des opérateurs d'alphabétisation, et cetera.

Les publics ont également accès à l'ensemble des services du FOREm, dès lors qu'ils sont inscrits comme demandeurs d'emploi. À cet égard, une mesure importante a été prise au bénéfice de ces publics. Une mesure qui était sollicitée, depuis de nombreuses années, par la Fédération des CPAS, qui va faciliter l'inscription comme demandeur d'emploi de tous les bénéficiaires du revenu d'intégration ou de l'aide sociale équivalente.

L'inscription ne devra plus être renouvelée tous les trois mois, procédure qui constitue un obstacle administratif à l'inscription de ces publics, et donc à l'accès à certaines prestations proposées par le FOREm. Cette mesure, qui implique des adaptations techniques dans le traitement des inscriptions est en cours d'implémentation au FOREm.

Par ailleurs, deux politiques d'insertion socioprofessionnelle qui s'adressent spécifiquement à ces publics ont été déployées dans le courant de la législature : d'abord, la convention qui a été conclue, en juillet 2016, entre la Région, le FOREm et les CPAS, qui a été renforcée ; ensuite, la convention mise en œuvre au 1er janvier de cette année avec des budgets supplémentaires, à concurrence de 200 000 euros de plus.

En 2015, la convention a permis d'accompagner et former 1886 bénéficiaires des CPAS. Le chiffre 2016 sera disponible prochainement, mais ils sont appelés à augmenter chaque année. Une enveloppe de 300 000 euros a également été dégagée pour favoriser l'obtention du permis de conduire, à concurrence de 1 000 euros par permis, au bénéfice de 300 jeunes par an. Cette mesure va cibler spécifiquement le public des CPAS.

La dernière radioscopie des politiques d'insertion socioprofessionnelle des CPAS nous apprend aussi qu'au 1er février 2014, 3 360 bénéficiaires étaient mis en formation par les CPAS wallons, tous types de formation confondus, c'est-à-dire quel que soit le prestataire, que ce soit le CPAS lui-même, que ce soit

un opérateur tiers.

De manière plus précise, on constate que 37 % de ces publics bénéficient des formations proposées par les CPAS eux-mêmes. En deuxième position arrivent les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle, les six, pour 25 %, suivis par l'enseignement de promotion sociale, pour 24,6 %. Le FOREm ou formations représentent 10 % ; l'IFAPME, 5 % ; les régies de quartier, 3,8 % ; les MIRE, 2,1 % ; les CEFA, 2,8 % ; l'AWIPH, 0,6 % ; et les autres opérateurs représentent, ensemble, 12,5 %.

L'enseignement organisé par l'enseignement de promotion sociale, les CEFA, le FOREm et l'IFAPME conduisent à la délivrance d'une certification associée au type de formation dispensée, qui peut prendre la forme d'un certificat de l'enseignement, d'un titre de compétence ou d'un certificat de compétences acquises en formation, ce que l'on appelle les CeCAF.

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

Mme Zrihen (PS). - Madame la Ministre, je découvre les CeCAF, que je ne connaissais pas. Je pense qu'avec les dispositifs pareils, il y a moyen de faire en sorte que des personnes qui seraient très éloignées de l'emploi puissent retrouver le schéma, vraiment, de manière beaucoup plus active. Il n'en reste pas moins que la difficulté d'accéder au RIS, qui est la condition sine qua non aujourd'hui pour pouvoir entrer dans ce type de dispositif reste problématique, étant donné que beaucoup de personnes n'y ont plus accès, parfois pour 10 ou 15 euros, ce qui met des familles dans des situations de fragilité extrême.

Peut-être que là, il faudrait pratiquement inventer un dispositif de soutien ou transitionnel, mais je crains que nous risquons de nous retrouver dans une situation de plus en plus difficile, à cause de ces marges nécessaires ou de ces montants nécessaires qu'il faut fixer, mais qui sont quand même des barrières, parfois infranchissables.

QUESTION ORALE DE MME ZRIHEN À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « L'ESPACE DE FORMATION NUMÉRIQUE « BECENTRAL » »

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Zrihen à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « l'espace de formation numérique « BeCentral » ».

La parole est à Mme Zrihen pour poser sa question.

Mme Zrihen (PS). - Madame la Ministre, un nouvel espace de formation numérique a vu le jour à Bruxelles à l'initiative d'un groupement de responsables politiques, experts, coachs et investisseurs belges liés directement ou indirectement à la thématique, avec la participation du Ministère fédéral de l'Agenda

numérique et des Télécommunications. Considérant la fracture numérique comme un frein et une mise à l'écart d'une partie de la population, l'espace « BeCentral » veut être un lieu d'éducation et de formation aux nouvelles technologies.

Près de 2000 mètres carrés, financés pour la rénovation des locaux par des fonds publics, sont dédiés au projet où se tiennent diverses initiatives propres à l'éducation du numérique : *workshops, labs*, formations à l'éducation digitale.

Pour la première expérience, une initiative « BeCode » va permettre, durant six mois à partir de fin mars, à des personnes sans qualification spécifique dans le domaine, de pratiquer et d'intégrer l'ensemble des compétences de base du numérique. Ce programme est financé par des entreprises privées telles que Telenet ou Orange, notamment.

Actuellement, le BeCentral dispose de 400 000 euros pour débiter l'aventure et s'apprête à former une quarantaine de stagiaires.

Quelles informations avez-vous eues quant à cette initiative qui allie des responsables de tous niveaux ? Existe-t-il une ou des initiatives de partenariats similaires en Wallonie ? A-t-on des informations sur le type de programmes dispensés ? Quel est le profil des personnes qui ont été recrutées ?

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, cette initiative s'inscrit dans l'agenda numérique du ministre fédéral. L'inauguration de l'espace de 2 000 mètres carrés est prévue en septembre. Le FOREm, qui a développé plusieurs partenariats avec Bruxelles Formation, dans le cadre du numérique, intégrera le projet dans la dynamique et les synergies déjà initiées, après avoir convenu, avec Bruxelles Formation des possibles articulations.

En ce qui concerne l'initiative « BeCode », la première session démarre fin mars et consiste, sur la base d'un budget de 400 000 euros à former 40 stagiaires sans qualification spécifique au départ. Pour sa part, le FOREm partage différents projets avec une partie des initiateurs de « BeCentral. » Par exemple, je citerais le projet de commerces connectés, avec Thierry Geerts de Google ; le projet Digital Champions, soutenu par le ministre fédéral de l'Agenda numérique et porté par Saskia Van Uffelen d'Ericsson ; le projet de partenariat avec l'école de codage Le Wagon d'Anne Collet ; le projet de hackathon avec le MIC, le Microsoft Innovation Center, qui est situé à Mons.

Le FOREm a également initié des contacts avec Toon Vanagt, qui est le coach de Nest'up, ou encore avec Karen Boers de Startups.

Sur la base du lancement de « BeCode », le FOREm va donc reprendre contact avec les initiateurs du projet pour recueillir les informations sur les conditions de recrutement, le programme et ses adaptations en fonction des profils des stagiaires ainsi que les options choisies pour la valorisation des acquis de la formation.

L'initiative BeCentral s'appuie sur le programme de l'école Simplon, initiative française impliquant une mixité de partenariats dont le Pôle emploi. L'école Simplon décrit ses stagiaires de la manière suivante : « Développeurs acrobates, couteaux suisses ou moutons à cinq pattes du numérique, les Simploniens et Simploniennes sont différents par nature. Formés en quelques mois, ils ne sont pas en compétition, mais en complémentarité avec les profils d'ingénieurs ou les personnes issues d'écoles informatiques ou de cycles longs ».

La première session démarre en mars. Le FOREm s'informe actuellement sur le profil des stagiaires, sur le déroulement de cette session. Reproduire un partenariat identique en Wallonie est malgré tout difficile, ne fût-ce que ce que des structures telles qu'Orange ou Telenet sont principalement présentes sur Bruxelles.

En revanche, le FOREm mène différents projets avec la Proximus fondation, dans le cadre de Digitalent, avec Microsoft pour le hackathon ou encore avec Huawei dans le cadre de l'académie dans le cadre des compétences t-Technobel.

Plutôt qu'un seul espace de 2000 mètres carrés idéalement placés, puisqu'ils se situent au-dessus de la gare Centrale, au regard de la configuration de la Région de Bruxelles, le FOREm a préféré développer des *smart corners*. Décentralisés, ces *smart corners* consistent en des lieux dédiés aux TIC au sein des différents centres de formation, ce qui est, faut-il l'avouer, plus réel par rapport à notre territoire de la Wallonie.

Dans ces lieux, les utilisateurs pourront utiliser des ressources partagées, notamment avec Bruxelles Formation, participer au projet Walcode, qui est l'action de sensibilisation aux étudiants et aux enseignants aux sciences de l'informatique, à la logique algorithmique et au langage de programmation, en partenariat avec l'Agence du numérique et ses partenaires.

Ces lieux sont aussi des espaces relais qui bénéficient d'une réelle visibilité dans les cinq centres de compétence TIC et de leurs partenaires. Je pense au Quai 10 à Charleroi, le MIC à Mons, les CoderDojo à Charleroi, Liège ou Namur.

À travers ces projets, le FOREm reste attentif à s'appuyer sur les initiatives européennes, comme DigComp ou eCompetence, pour valoriser les compétences numériques acquises.

Tous ces différents projets ont déjà permis de

toucher plusieurs milliers de jeunes. Quand on parle de Walcode, c'est à, lui seul, 2 000 jeunes et ces projets s'inscriront, à l'avenir, dans une démarche d'accompagnement plus qualitatif encore des adultes.

Je vous remercie.

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

Mme Zrihen (PS). - Merci, Madame la Présidente.

Comme d'habitude, je trouve que l'on manque encore une fois de capacité de communication. Les projets sont magnifiques, ils sont décentralisés, ils ont du sens. Les *corners* me paraissent vraiment être une initiative qu'il faudrait pouvoir démultiplier, parce que je crois qu'elle peut offrir des opportunités extrêmement intéressantes. D'ailleurs, je vais poser une question, prochainement, à la ministre de l'Éducation sur tous ces jeunes qui sont exclus, qui sont souvent plus âgés que la moyenne, et à qui, je crains, on n'offre pas la palette des autres opportunités qu'ils pourraient avoir en dehors du dispositif académique.

Si l'on pouvait avoir les inventaires, en termes de communication de toutes les initiatives qui sont des partenariats publics-privés et qui permettent vraiment d'avancer sur des domaines aussi spécifiques que les nouvelles technologies, je pense que l'on pourrait, encore une fois, remettre plus de jeunes – et je pense au dispositif Garantie pour la jeunesse – encore à l'emploi avec pareils dispositifs.

Un peu plus de promotion et de publicité, s'il vous plaît, Madame la Ministre. Merci beaucoup.

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

**QUESTION ORALE DE
MME DEFRANG-FIRKET À MME TILLIEUX,
MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA
FORMATION, SUR « LA RECONVERSION DE
DEMANDEURS D'EMPLOI DANS LE SECTEUR
DES DRONES »**

Mme la Présidente. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Defrang-Firket à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « la reconversion de demandeurs d'emploi dans le secteur des drones ».

La parole est à Mme Defrang-Firket pour poser sa question.

Mme Defrang-Firket (MR). - Madame la Ministre, le 12 octobre 2015, je vous interrogeais sur la reconversion de demandeurs d'emploi dans le secteur des drones.

Vous m'informiez, à l'époque, que quatre travailleurs accompagnés en cellule de reconversion

venaient de marquer leur intérêt pour une formation de trois jours auprès d'un opérateur privé qui devait avoir lieu en février 2016.

Ces formations se sont-elles tenues ? Avec quels résultats ? Quels débouchés et opportunités ont suivi pour les intéressés ?

Par ailleurs, le 1er mars 2016, au cours d'auditions organisées dans le cadre d'une proposition de résolution, notamment déposée par le groupe MR et visant à soutenir le secteur des drones en Wallonie, l'une des personnes auditionnées indiquait à cette occasion qu'ils avaient eu pas mal de contacts avec le FOREm, qui fait de la réinsertion pour les personnes d'ArcelorMittal. Ils disaient qu'ils avaient eu une dizaine d'élèves de chez Arcelor, en reconversion, via le FOREm.

Combien d'élèves ont ainsi été envoyés par le FOREm pour suivre ce genre de formation ?

Qui prend en charge le coût de celle-ci, sachant qu'au total, pour la formation, le passage de l'examen de pilote et l'obtention de la licence, le coût avoisinerait les 2 000 euros.

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, si la demande initiale de formation au pilotage de drones émanait de quatre travailleurs ou ex-travailleurs d'ArcelorMittal accompagnés dans le cadre de la cellule de reconversion, au total ce sont bien huit travailleurs qui en ont bénéficié.

Ces huit travailleurs bénéficient du régime de chômage avec complément d'entreprise, ce que l'on appelait auparavant, la prépension. Ils souhaitent apprendre à utiliser la technologie pour développer leur propre projet professionnel, que cela soit à titre principal ou accessoire.

Ils ont participé à cette formation, qui dure trois jours, après leur demande et après analyse de leur projet. Le coût de ces huit formations a été pris en charge par le budget mis à disposition par ArcelorMittal et dédié à la formation ; budget négocié par les organisations syndicales dans le cadre du plan social et du licenciement collectif.

Le suivi de la formation a fait l'objet d'une validation par le comité d'accompagnement de la cellule de reconversion, où siègent les représentants d'Arcelor et les organisations syndicales.

Vu les contraintes d'utilisation de ce type d'engin, l'autorisation de faire du pilotage de drones une activité professionnelle n'est délivrée qu'après la réussite d'un examen. Cet examen nécessite la maîtrise de

compétences techniques et technologiques et impose également de disposer de son propre drone.

Au terme de la formation, aucun des huit travailleurs ne s'est estimé suffisamment préparé pour affronter l'examen. L'investissement personnel financier pour acquérir un drone, comme le temps de préparation et l'étude leur ont paru trop importants, en regard de la faisabilité de leur projet professionnel.

En dehors de cette formation pour ces huit travailleurs, le Service des reconversions collectives du FOREm ne recense à ce jour aucune autre demande pour ce type de formation.

À côté des formations organisées dans le cadre des reconversions collectives, l'IFAPME et le FOREm travaillent à adapter leurs offres de formations en tenant compte des avancées de ce secteur en pleine expansion. L'IFAPME a fait la promotion, pour sa rentrée 2016-2017, de nouvelles thématiques de formation, notamment l'intégration de l'outil drone dans certains métiers de la filière chef d'entreprise. Une adaptation des référentiels de formation du domaine des multimédias semblait opportune. De même, les formations développant les compétences en réseau informatique ont été adaptées pour intégrer l'internet des objets.

L'IFAPME est, par ailleurs, attentif aux développements de formation qui portent sur des concepts théoriques et à la création de partenariats pour ce qui concerne le volet pratique de la conduite de drone.

Pour ce qui concerne la maintenance, l'IFAPME poursuit la réflexion et analyse avec des experts qui sont issus, par exemple, de la nouvelle fédération Drone Valley, l'opportunité d'intégrer de nouvelles compétences dans ces formations existantes notamment de techniciens informatiques.

Je vous remercie.

Mme la Présidente. - La parole est à Mme Defrang-Firket.

Mme Defrang-Firket (MR). - Madame la Ministre, c'était une bonne nouvelle au départ, dans la mesure où il y avait huit travailleurs, au lieu des quatre prévus initialement.

Je prends note de la prise en charge par ArcelorMittal même. Pour ceux qui ne sont pas dans le cadre d'une cellule de reconversion, j'imagine que cela devient plus compliqué. Je m'étonne un peu, en fait, du processus, dans la mesure où ces gens ont suivi la formation pendant trois jours, et puis se sont rendu compte, après coup, de tous les obstacles qu'ils ont rencontrés pour lancer leur projet professionnel.

Je me dis qu'il y a quelque chose de pas très

cohérent dans la démarche, dans la mesure où il faudrait préparer les gens avant, et puis les lancer dans la formation. Cela veut dire qu'on a dépensé de l'argent ici pour rien, puisque les projets professionnels de ces personnes n'aboutiront pas. Je trouve que la méthode pose des questions.

Par contre, je me réjouis que l'IFAPME et le FOREm tiennent compte des évolutions technologiques et du potentiel que peuvent représenter ces outils. J'espère que cela portera ces fruits et que cela créera beaucoup d'emplois pour un maximum de personnes.

ORGANISATION DES TRAVAUX

(Suite)

Interpellations et questions orales transformées en questions écrites

Mme la Présidente. - La question orale de M. Stoffels à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sur « le taux d'emploi des femmes en Wallonie » est transformée en question écrite.

Interpellations et questions orales retirées

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

- Mme Nicaise, sur « la stratégie digitale destinée à accompagner les demandeurs d'emploi » ;
- M. Tzanetatos, sur « la mise en place d'un service d'amendes administratives au sein de la Direction générale opérationnelle de l'Economie, de l'Emploi et de la Recherche (DGO6) » ;
- M. Drèze, sur « les concertations préalables à la réforme des aides à la promotion de l'emploi (APE) » ;
- Mme Ryckmans, sur « les contrôles et les sanctions au FOREm » ;
- M. Drèze, sur « la mise en œuvre par le FOREm du contrôle de la disponibilité adaptée des chômeurs âgés et des chômeurs avec complément d'entreprise » ;
- M. Drèze, sur « l'absence de consensus entre les partenaires sociaux (GPS-W) sur la rétribution des apprenants de l'alternance » à Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, sont retirées.

Je remercie tout le monde et vous donne rendez-vous le 21 mars.

Ceci clôt nos travaux de ce jour.

La séance est levée.

- La séance est levée à 17 heures 57 minutes.

LISTE DES INTERVENANTS

Mme Valérie De Bue, MR
Mme Virginie Defrang-Firket, MR
Mme Virginie Gonzalez Moyano, PS
M. Stéphane Hazée, Ecolo
M. Laurent Henquet, MR
M. Pierre-Yves Jeholet, MR
M. Bruno Lefebvre, PS
M. Dimitri Legasse, PS
Mme Éliane Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation
Mme Mathilde Vandorpe, cdH
Mme Olga Zrihen, Présidente

ABRÉVIATIONS COURANTES

ADEPPI	Atelier D'Éducation Pour Personnes Incarcérées
AEI	Agence pour l'Entreprise et l'Innovation
AIGS	Association Interrégionale de Guidance et de Santé
APE	aides à la promotion de l'emploi
ASBL	Association Sans But Lucratif
CeCAF	Certificat de compétences acquises en formation
CEFO	carrefour emploi formation orientation
CEPAG	Centre d'Éducation Populaire André Genot
CESS	Certificat d'enseignement secondaire supérieur
CESW	Conseil économique et social de Wallonie
CODEF	Centre d'Orientation et de Développement pour l'Emploi et la Formation ASBL
COF	Centre d'Orientation et de Formation
CPAS	centre(s) public(s) d'action sociale
CSC	Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique
CV	curriculum vitae
DGO6	Direction générale opérationnelle de l'Economie, de l'Emploi et de la Recherche
FEC	Fondation Européenne de la Culture
FGTB	Fédération Générale du Travail de Belgique
FOREm	Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi
FUNOC	Formation pour l'Université Ouverte de Charleroi
GPSW	Groupe des Partenaires sociaux wallons
HEC-ULg	Haute école commerciale - Université de Liège/Gembloux/Arlon
IAWM	Institut für Aus und Weiterbildung im Mittelstand
IFAPME	Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises
INASTI	Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants
OIP	organismes d'intérêt public
ONEM	Office national de l'emploi
PME	Petites et moyennes entreprises
PMTIC	Plan Mobilisateur des Technologies de l'Information et de la Communication
PTP	programme de transition professionnelle
PwC	PricewaterhouseCoopers
RIS	revenu d'intégration sociale
SAACE	structures d'accompagnement à l'autocréation d'emploi
SAS	une structure d'accompagnement à l'autocréation d'emploi
SFPME	Service Formation Petites et Moyennes Entreprises
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
UNIPSO	Union des entreprises à profit social