

Laurent HENQUET sur L'avenir des Agences Locales pour l'Emploi (ALE).

Depuis 1994, les Agences Locales pour l'Emploi (ALE) ont pour but de remettre les personnes à l'emploi durable dans une zone de proximité. Elles sont actives dans trois secteurs : la surveillance en école, l'administratif ou l'entretien pour les ASBL et associations ainsi que les services auprès des particuliers (tonte de jardin, peinture, tapisserie, petits travaux...). Depuis 2004 et l'arrivée des titres services, les ALE ne proposent plus le secteur du nettoyage aux particuliers.

Aujourd'hui, ces dernières sont très inquiètes et ce, pour au moins trois raisons.

Un responsable du FOREm aurait évoqué la possibilité d'un retrait des Titres Services du secteur des ALE pour les remettre aux entreprises sociales **Ei**. La justification de ce choix résiderait dans le fait que le marché des TS est un marché concurrentiel et ne peut donc être développé par un service public, ne fut-ce que par la mise à disposition de personnel FOREm pour gérer l'ALE. L'argument ne semble pas pertinent puisque cet argument n'a jamais posé problème lorsque l'ONEm gérait la matière et que le FOREm reçoit des sections TS des ALE une rétrocession des salaires au prorata du temps de travail passé par les agents à gérer la section TS. On comprend encore moins lorsque l'on sait qu'un équivalent temps-plein (ETP) aide ménager TS en ALE coûte aujourd'hui plus ou moins 6.000€/an à la RW (sur base du remboursement de 22,04 € par titre remboursé) contre 9.000€/an en EI puisque les EI ont des subsides complémentaires pour l'insertion de travailleurs qui ont pourtant les mêmes caractéristiques que les travailleurs des ALE. Il y a donc un différentiel supplémentaire de 3.000€/an par ETP pour le RW.

Ensuite, il y aurait l'étude de faisabilité de sortir les ALE des écoles via le système APE. Ce secteur représente le tiers total des heures ALE. La conséquence financière serait très importante. Un employé ALE en école coûte, aujourd'hui, à l'établissement scolaire, 5,95€ / heure. Si le changement s'effectue, le coût sera de minimum 10,50€ / heure puisque l'on passera en contrat de travail. A cela, il faudra encore ajouter les charges patronales, congés payés et le travail administratif.

Enfin, on constate que de plus en plus de communes ne disposent plus d'agents ALE (Herstal, Floreffe, La Bruyère, ...). Ces agents ont rejoint, pour certains d'entre eux, les rangs du FOREm, afin d'être affectés à d'autres tâches (comme régler les problèmes liés aux transferts Activa), sans être remplacés dans leur poste d'origine au niveau des ALE. Dès lors, impossible pour ces dernières d'exercer leurs missions : convoquer les chômeurs, assurer les formations, trouver du travail pour les prestataires, aider les utilisateurs, ... Tout cela concourt à une mort lente (et programmée ?) des ALE. Pourtant, c'est un arrêté royal qui fixe le nombre maximum d'agents ALE un ETP par tranche de 1.000 chômeurs. Le quota n'est pas respecté ! Et faute d'agents en suffisance, il n'est pas étonnant de voir certaines agences périliter...mais est-ce un manque de besoins?

Madame la Ministre, je souhaite donc vous poser les questions suivantes :

Quel est l'avenir que vous réservez aux ALE dans votre politique régionale de l'emploi pour les années futures ?

Envisagez-vous, comme on l'entend, la sortie des TS des ALE ? Si oui, allez-vous transférer les TS aux EI? Quel en sera le coût réel ? Avez-vous le budget pour financer ce changement d'affectation ?

Envisagez-vous la sortie des ALE de nos écoles ? Si oui, y a-t-il eu concertation avec la CF ? Qui supportera le coût supplémentaire : la RW sous une autre forme (APE ?), les PO ou la FWB ? Quid du travail administratif supplémentaire en écoles ?

Comment expliquez-vous le manque d'agents ALE dans certaines communes ? Comptez-vous faire respecter le prescrit légal? A combien estimez-vous le nombre d'agents ALE manquants ainsi que le budget, au regard de l'AR qui le précise et au regard de l'argent versé par le fédéral.

Jacqueline GALANT sur « l'illettrisme en Région wallonne »

Madame la Ministre, selon l'ASBL « Lire et Ecrire », on estime l'illettrisme à 10% au moins la part des personnes en situation d'illettrisme/ d'analphabétisme parmi la population adulte en Région wallonne. C'est-à-dire la population ne possédant pas les aptitudes de base en lecture, écriture ou langue orale, leur permettant de faire face aux besoins de la vie quotidienne.

Néanmoins, en Région wallonne, nous ne disposons toujours pas de données statistiques officielles sur l'état de l'illettrisme, l'estimation est pour l'instant réalisée et projetée sur base des données disponibles au niveau de l'OCDE et d'autres régions européennes.

Madame la Ministre :

- Envisagez-vous à terme une enquête spécifique sur la question comme d'autres régions d'Europe afin de disposer de chiffres précis ?
- En l'absence de données statistiques sur la question, quelles actions ont été entreprises pour combattre l'illettrisme en Région wallonne ?

Marie-Françoise Nicaise sur La contribution des seniors à la mise à l'emploi des réfugiés – projet de l'ASBL Duo for a job

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

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

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

Ce projet représente un enrichissement mutuel puisqu'il permet à un jeune immigré d'avancer sur le parcours de l'insertion professionnelle, mais également à un senior de se rendre utile en transmettant les acquis professionnels accumulés au long de sa carrière.

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

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

Marie-Françoise Nicaise sur La validation des compétences comme alternative au diplôme

A l'heure où l'Europe encourage les systèmes de reconnaissance des compétences dans le cadre de sa politique migratoire, il me semble opportun de faire le point sur ce dispositif, ses acquis, ses enjeux ou encore ses perspectives en Wallonie.

Cette question me semble d'autant plus importante qu'elle constitue l'une des mesures d'accompagnement prévues au terme du contrat d'insertion pour les jeunes, ce contrat qui donne droit à tout jeune demandeur d'emploi à une expérience professionnelle après 18 mois d'inactivité.

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

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

Madame la Ministre, dans le cadre du Fond social européen (FSE), du Plan Marshall et du Plan 2025, divers projets sont en cours pour ce dispositif tels que le développement d'une nouvelle approche par dossier. L'optimisation du service au public semble également être une priorité, avec l'élargissement de l'offre à de nouveaux métiers, ou encore la mise en œuvre d'un maximum d'unités de compétences. Plusieurs nouveaux métiers devraient donc être accessibles à la validation des compétences dans le courant de cette année.

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

A quoi donne concrètement droit un Titre de compétence ? Influe-t-il, par exemple, sur l'échelle barémique de son détenteur ?

Marie-Françoise Nicaise sur Le tutorat en entreprise et la réduction groupe cible pour les tuteurs

Il y a un an, je vous interrogeais sur le tutorat en entreprise, suite au constat, dans la presse, d'un manque d'intérêt pour le tutorat en entreprise en Wallonie. On observait, en effet, une disparité assez importante entre la Flandre (1000 tuteurs) et la Wallonie (23 tuteurs).

Vous m'aviez répondu que la Wallonie comptait un nombre bien plus important de tuteurs reconnus qui n'étaient toutefois pas comptabilisés dans le dispositif « tutorat » géré par le Forem (la réduction groupe cible pour tuteurs). Ce n'était donc pas un manque d'intérêt des wallons pour ce dispositif.

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

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

Vous aviez également évoqué le volet tutorat du « crédit adaptation » qui se présente comme une aide à la formation sous forme de subvention, et qui consiste pour l'entreprise à permettre à ses nouveaux travailleurs de se former en utilisant les acquis professionnels de ses travailleurs âgés. Ceux-ci étaient comptabilisés dans le recensement

Aujourd'hui, avec l'existence du titre de compétence pour le métier de tuteur, où en sommes-nous dans le recensement des tuteurs wallons en entreprise ? Les tuteurs reconnus mais non-comptabilisés dans le recensement fait par la presse à l'époque ont-ils pu intégrer le dispositif « tutorat » géré par le Forem ? Quel bilan pouvez-vous tirer, à ce stade, de cette mesure déclinée sur plusieurs volets ?

Disposez-vous des chiffres actualisés pour la Flandre ? Les deux dispositifs de tutorat sont-ils comparable ? Et du coup, est-il judicieux d'établir une comparaison entre régions ?

Patricia POTIGNY, sur la nouvelle convention cadre de partenariat entre la Wallonie, le Forem et les CPAS

En juillet dernier et après 10 années d'existence, la convention –cadre entre le Forem et la Fédération des CPAS a été renouvelée et redéfinie tout en gardant son objectif initial : la remise au travail d'un public fragilisé.

Cette version 2016 souhaite renforcer les synergies entre les deux institutions afin, comme il était annoncé dans le communiqué de presse, « de favoriser des parcours cohérents vers l'emploi pour les publics communs et d'accroître la participation des plus fragilisés à des actions d'insertion socioprofessionnelle et d'accompagnement, destinées à augmenter leurs opportunités d'insertion et de maintien dans l'emploi. »

Pour ce faire, 3 types d'actions ont été développés : des actions de remobilisation et de socialisation, des actions d'orientation et des actions de recherche active d'emploi.

Pouvez-vous nous dire de quelle manière s'insèrent ces actions dans le paysage du Forem et des CPAS ? Les collaborations annoncées s'avèrent-elles productives ? Qu'en est-il au sujet des ateliers d'accroche ? Dans la partie « orientation », des stages sont envisagés pour que le demandeur d'emploi puisse s'immerger dans les conditions réelles de travail et voir ainsi si cela lui convient. Alors qu'il est difficile de trouver des lieux de stage pour la formation en alternance, qu'en est-il dans cette situation ?

De manière générale, comment s'organisent le suivi et l'évaluation des actions ?

Plus spécifiquement, suite à un article de LaLibre de ce 9 novembre, je m'interroge quant aux chômeurs dits « incasables » ou « non orientables ». Ils seraient environ 3300 dans ce cas. Dès lors un parcours socio-professionnel précis ou un accompagnement spécifique à ce profil est-il prévu par cette convention-cadre ?

Laurent HENQUET sur La réforme du marché de l'emploi.

La réforme du marché de l'emploi est un enjeu majeur selon l'Union Wallonne des Entreprises (UWE) pour l'année à venir. En effet, le patronat wallon estime qu'il y a trop d'outils destinés à la mise à l'emploi en Wallonie.

"La clé de la croissance est dans l'emploi et dans les outils qui aident à la recherche d'un emploi", selon Didier Paquot.

Selon Vincent Reuter, AD de l'UWE, il y a trop de partenaires et d'organisations présentes sur le marché de l'emploi comme le FOREm, les bassins d'emploi, les agences locales pour l'emploi, les maisons de l'emploi... La nécessité d'une rationalisation est donc devenue un enjeu majeur pour relancer la machine économique wallonne et plus particulièrement le secteur de l'emploi. De plus, le Forem apparaîtrait comme « pas assez réactif pour permettre aux entreprises de trouver plus vite des gens », poursuit Vincent Reuter.

Madame la Ministre, je souhaite donc vous poser les questions suivantes :

Rejoignez-vous l'analyse de l'UWE ?

Si oui, que comptez-vous faire ? Quelles seront les prochaines étapes ? Selon quel timing ?

Si non, pourquoi ?

Quelles solutions envisagez-vous pour permettre au Forem d'être plus réactif dans la mise à l'emploi ?

Valérie DE BUE sur les informaticiens en Wallonie

La fonction d'informaticien de façon large – qu'il s'agisse de développeur, analyste informatique ou encore gestionnaire d'exploitation informatique – sont définies comme étant en pénurie par le Forem depuis bientôt dix ans.

A l'époque, on estimait qu'il manquait 14 milles informaticiens en Belgique. Or les besoin dans ces domaines ne font que s'accroître, l'informatisation touchant tous les domaines. Un agriculteur peut avoir besoin d'un informaticien pour gérer sa production comme l'expliquait si bien récemment Madame Wilmet, porte-parole du Forem, dans la presse.

Ceci a pour résultat que la main d'œuvre nécessaire pour pourvoir à ces postes vient en bonne partie de l'étranger. On parle d'environ quatre ressortissants d'origine indienne obtenant un permis de travail B chaque semaine en Belgique. Ces postes doivent bien sûr être pourvus mais cela témoigne d'un réel problème dans l'orientation et la formation chez nous.

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

Madame Wilmet déclarait également qu'il faudrait apprendre le codage aux élèves dès le primaire afin de les familiariser avec le domaine. Soutenez-vous cette déclaration ? Des propositions ont-elles été faites dans ce sens à Madame la Ministre de l'Education ?

Jenny Baltus-Möres, sur les métiers stéréotypés

Un de vos deux points phares pour votre politique d'égalité des chances était d'ouvrir les métiers stéréotypés à l'autre sexe, surtout en ce qui concerne les métiers en péril. C'est pourquoi Madame la Ministre je viens vers vous aujourd'hui pour vous demander les premiers résultats de vos mesures. Quels succès ont déjà pu être constatés ? Quels métiers anciennement majoritairement pratiqués par un certain sexe trouve aujourd'hui de plus en plus d'intérêts chez l'autre sexe ?

Quels sont les projets et campagnes précises qui se sont montrés comme les plus efficaces et comment cela va influencer l'orientation du futur travail dans ce domaine ? Est-ce que vous souhaitez ajouter de nouveaux projets qui seront menés dans le futur ? Lesquels ?

Jenny Baltus-Möres, sur la mobilité des travailleurs wallons

Selon une étude du FOREM et dans un article de la Meuse du 13 novembre sur la mobilité des travailleurs, il revient que les wallons seraient les plus mobiles des travailleurs belges « *qu'ils aillent à Bruxelles, en Flandre ou à l'étranger* ».

En moyenne, le travailleur wallon parcourt 19,4 km pour se rendre à son travail (la moyenne pour les travailleurs flamands serait de 15 km).

Il serait souhaitable de diminuer cette distance moyenne pour se rendre à son travail.

Madame la Ministre, est-ce que vous partagez ce vœu ? Comment serait-ce réalisable ?

Ces dernières années, quelles mesures ont déjà été entreprises ?

Lesquelles souhaiteriez-vous prendre dans les années qui suivent ?