

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, la mise à jour du programme de gestion des demandeurs d'emploi est un projet d'importance à la fois par la plus-value qu'il apportera en termes de qualité de l'offre de services à destination des demandeurs d'emploi, mais aussi à l'ampleur qu'il représente.

Le FOREm a ainsi initié, dans le cadre et en soutien de la réorganisation de son offre de services, un chantier prioritaire relatif à la conception et à la réalisation d'un nouvel outil majeur à destination des conseillers : la mise en œuvre du dossier unique « demandeurs d'emploi et entreprise », sur la base, notamment, d'un outil de gestion de la relation client ou CRM, *Customer Relationship Management*.

La mise en œuvre d'un tel outil permet de disposer d'une vue, consolidée en temps réel, des informations pertinentes de la relation entre le FOREm et le bénéficiaire en vue de résoudre rapidement la demande ou efficacement la question soulevée.

Le développement du nouvel outil se poursuivra, dans le cadre du plan Marshall 4.0, du budget 2017-2018 y afférent, et remplacera, à terme, l'application principale de gestion des demandeurs d'emploi Érasme. Le plan de développement est en cours de réalisation et comporte une phase d'analyse particulièrement approfondie eu égard au nombre de demandeurs d'emploi concernés.

Au-delà de la mise en œuvre du dossier unique pour le demandeur d'emploi et pour l'entreprise, qui se poursuivra en 2016, les premiers livrables concrets dans le cadre du remplacement d'Érasme seront envisagés pour fin 2017, début 2018.

Le projet s'appuiera aussi sur les nomenclatures métiers les plus récentes en adoptant des référentiels du Rome V3 et visera une meilleure intégration, au sein du système d'information, des compétences portées par les usagers en lien avec le SFMQ. En effet, la mise à jour des référentiels métiers et compétences utilisés dans l'ensemble de ses applicatifs de gestion, dont Érasme, est une priorité pour le FOREm.

Ces nomenclatures sont conçues pour être évolutives ; le système d'information prévu dans le cadre de ce vaste projet informatique est conçu pour intégrer ce caractère évolutif.

Comme je le disais, le travail est important et urgent, mais il est aussi d'ampleur. Il doit être réalisé avec minutie et professionnalisme.

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

Mme Baltus-Möres (MR). - Madame la Ministre, ce programme me semble très évolutif, très applicable à cette tâche. Le cadre temporaire, les délais que vous

donnez sont encore un peu vagues. Vous parlez de 2017-2018. J'espère que ce sera début 2017 et pas fin 2018.

Je pense que, de la sorte, on pourrait encore s'arranger avec cela. Un tel programme a besoin de beaucoup de préparation, donc début 2017, c'est pas mal.

Mme la Présidente. - Merci, Madame la Députée.

Mme Baltus-Möres (MR). - Pardon, mais je n'ai toujours pas reçu une réponse sur la question 4.2. Mme la Ministre a répété la réponse ou a-t-elle maintenant lié les deux ?

(Réaction de Mme la Ministre Tillieux)

Oui je vois, ce n'était pas bien indiqué.

Mme la Présidente. - Je pense que vous avez bien reçu vos réponses pour les deux questions.

QUESTION ORALE DE MME POTIGNY À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « L'EXPÉRIENCE ALLEMANDE CONCERNANT L'EMPLOI DES MIGRANTS »

QUESTION ORALE DE M. CRUCKE À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LE MONITORING SOCIO-ÉCONOMIQUE »

QUESTION ORALE DE M. BOUCHEZ À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « L'OBJECTIVATION DES CONDITIONS DE RECRUTEMENT »

QUESTION ORALE DE M. LEGASSE À MME TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « L'EMPLOI DES DEMANDEURS D'ASILE »

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

- de Mme Potigny, sur « l'expérience allemande concernant l'emploi des migrants » ;
- de M. Crucke, sur « le Monitoring socio-économique » ;
- de M. Bouchez, sur « l'objectivation des conditions de recrutement » ;
- de M. Legasse, sur « l'emploi des demandeurs d'asile ».

La question de M. Crucke est retirée.

La parole est à Mme Potigny pour poser sa question.

Mme Potigny (MR). - Madame la Ministre, face à l'afflux migratoire, une série d'interrogations émergent quotidiennement quant à l'avenir professionnel de ces arrivants sur notre territoire.

Une intégration réussie dans la société passe par le travail, on l'a encore rappelé tout cet après-midi, problématique sur laquelle planchent beaucoup de pays européens et pour laquelle certains peuvent déjà tirer des conclusions un an après l'arrivée de migrants.

C'est le cas de l'Allemagne qui, par le biais de son ministère de l'Emploi, fait savoir que seuls 4 % des personnes qui ont obtenu le statut de réfugiés ont trouvé un travail entre septembre 2014 et octobre 2015. Un taux que l'on peut qualifier de très faible.

Même si l'on ne peut comparer leur système avec le nôtre, on peut néanmoins en retirer des leçons et faire de l'expérience allemande un atout pour notre propre politique d'aide à l'emploi.

Dans cette optique, est-il prévu qu'un groupe de travail se penche sur la question et fasse de nouvelles propositions pour améliorer l'accueil et le suivi de ces demandeurs d'emploi au sein de nos structures ? Autre réflexion, ces premiers résultats germaniques montrent qu'une fois encore, les femmes peinent proportionnellement à la gent masculine, à décrocher un emploi. Au niveau des chiffres, un homme sur 26 pour une femme sur 43.

À l'occasion de la publication du nouveau monitoring socioéconomique, le MRAX dénonce ces faits discriminants entre les hommes et les femmes et constate une précarisation des emplois pour les étrangers. Si ce constat est déjà alarmant en 2015, qu'en sera-t-il pour les années à venir ? Prévoyez-vous, Madame la Ministre, avec votre homologue de l'Égalité des chances, une stratégie commune pour endiguer cet état de fait ? La mise en place d'actions positives ou d'incitants pour que les mentalités évoluent est-elle à l'ordre du jour ?

Mme la Présidente. - M. Bouchez n'est pas là. La parole est donc à M. Legasse pour poser sa question sur « l'emploi des demandeurs d'asile ».

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

M. Legasse (PS). - Madame la Ministre, le Gouvernement fédéral, en concertation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, a adopté tout récemment une série de mesures visant à faire face à la venue croissante de réfugiés en Belgique. Il est notamment paru récemment au *Moniteur belge* une mesure qui devrait favoriser l'intégration des demandeurs d'asile en diminuant le délai d'attente pour accéder au marché du travail de six à quatre mois.

Cette mesure sera d'application en Wallonie et cela permettra à ces personnes de s'inscrire au FOREM

comme demandeur d'emploi et de suivre des formations. Dix millions d'euros ont d'ailleurs été dégagés par le Gouvernement wallon pour faire face à la hausse de la demande et ils seront destinés au FOREM et au secteur associatif actif dans le cadre du parcours d'intégration et de l'insertion socioprofessionnelle.

Dans la presse, on pouvait aussi lire que votre cabinet précisait à ce sujet que « les services du FOREM seront mobilisés pour organiser notamment des *screenings* de compétences adaptés aux profils des bénéficiaires concernés, accompagner dans la reconnaissance des diplômes et la validation des compétences, proposer des modules de français et langue étrangère, mobiliser et renforcer l'offre de formation qualifiante.

Pouvez-vous, Madame la Ministre, me donner quelques détails quant à l'application de la réduction du délai d'attente pour l'accès au marché du travail des demandeurs d'asile de six à quatre mois en Wallonie ? Notamment à partir de quand cela sera-t-il d'application ?

Pouvez-vous me donner plus de détails sur la manière dont le parcours d'intégration va s'imbriquer avec le FOREM dans la recherche d'emploi pour les demandeurs d'asile ? Existe-t-il des critères précis ou généraux qui permettent de reconnaître des diplômes étrangers ou s'agit-il plus d'un travail au cas par cas ?

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

M. Bouchez (MR). - Madame la Ministre, je vous ai déjà entretenue de la question du recrutement et des discriminations qui peuvent en découler. Sur ce point, je ne sais d'ailleurs pas pourquoi on a mis les questions ensemble. Il y avait peut-être un rapport lointain avec la question que mon collègue évoquait précédemment.

Le Centre fédéral pour l'égalité des chances a montré une discrimination à l'embauche et que cette discrimination persistait en Belgique. De nombreuses idées persistent sur le plan purement intellectuel. Une qui me séduit, c'est le « CV anonyme », à titre personnel en tous les cas. Ce serait peut-être une piste.

Ce constat n'a pas changé depuis la DPR qui évoquait le fait que le Gouvernement souhaite favoriser la mise sur pied de mesures qui permettent, je cite « de lutter effectivement contre ces discriminations, par exemple, en favorisant l'objectivation des conditions de recrutement (CV de compétences, etc.) ».

Madame la Ministre, face à ce constat persistant, quelles sont les mesures que vous avez déjà prises ou que vous comptez prendre et dans quel délai sur cette objectivation de l'emploi ?

Je fais référence à ce que j'ai entendu au préalable, il est vrai que dans une société qui a tendance à connaître

de plus en plus de tensions, entre différentes catégories, il est important qu'une équité et qu'une justice existent. À ce titre, l'emploi ne doit être attribué que sur des critères de compétence par rapport à la fonction recherchée. C'est important que les pouvoirs publics y contribuent par des mesures qui permettent cette objectivation et pas de créer auprès de certaines personnes un sentiment de rejet ou de rupture par rapport au reste de la société, et en particulier du marché de l'emploi.

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

Mme Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, Messieurs les députés, dans le débat qui nous occupe à propos des publics migrants, des réfugiés ou des personnes d'origine étrangère, il convient de distinguer les catégories de personnes qui se trouvent dans des situations et des réalités bien différentes pour pouvoir identifier correctement et surtout les politiques destinées à y répondre.

Dans la crise de l'asile que nous connaissons depuis cet été 2015, dans notre pays comme dans d'autres États européens, nous devons faire face à l'arrivée importante de demandeurs d'asile. Jusqu'à la reconnaissance de leur statut de réfugiés, ces personnes sont essentiellement concernées par les politiques fédérales, menées principalement en matière d'accueil et ce que l'on a appelé le préaccueil.

Une mesure a été prise par le Gouvernement fédéral pour que ces personnes en procédure de reconnaissance du statut de réfugiés accèdent plus rapidement au marché du travail. Le délai d'attente en vue d'obtenir le permis de travail C est ainsi passé de six à quatre mois par l'arrêté royal du 29 octobre 2015 qui modifie l'arrêté d'exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers. Cette mesure s'applique depuis l'entrée en vigueur de l'arrêté, le jour de sa publication au *Moniteur belge*, soit le lundi 9 novembre 2015.

Ce permis de travail accordé pour durée limitée, mais renouvelable, donne aussi accès, au même titre que tout autre demandeur d'emploi, à l'ensemble des services proposés par le Service public de l'Emploi et aux divers acteurs du secteur de l'insertion socioprofessionnelle, comme pour tout demandeur d'emploi.

La Région wallonne a elle aussi déployé des politiques et débloqué des moyens pour pouvoir faire face à cette crise de l'asile, faciliter l'intégration des personnes, une fois qu'elles ont obtenu la reconnaissance de leur statut de réfugiés.

Le parcours d'accueil et d'intégration, mais aussi l'insertion socioprofessionnelle des primo-arrivants ont été renforcés par des moyens, dont nous venons de faire

l'analyse dans le cadre du débat budgétaire. J'ai pu l'annoncer aussi lors des séances précédentes de la commission, 5 millions d'euros, dans le cadre de mes compétences, sont destinés à renforcer l'accueil, l'accompagnement, la formation, le soutien à la recherche d'emploi des primo-arrivants en âge de travailler, soutenus par le Service public de l'emploi, mais aussi par les partenaires du FOREm en matière d'insertion socioprofessionnelle.

Cette offre de services porte sur le *screening* de compétences, bien sûr établi en fonction du profil des personnes concernées. L'accompagnement dans la procédure de reconnaissance des diplômes qui est, je le rappelle, du ressort de la Fédération Wallonie-Bruxelles, mais aussi vers la validation des compétences, le développement de modules de français, langue étrangère, de formation qualifiante ou préqualifiante, de *job coaching* et d'accompagnement vers l'emploi.

Les modalités de mise en œuvre et de financement de ces mesures seront bientôt précisées. Les mécanismes de financement que nous sommes en train de définir, aujourd'hui, devront en tout état de cause être simples, lisibles, cohérents et objectivables.

Il s'agit là d'une première série de politiques qui visent un public de primo-arrivants, c'est-à-dire des étrangers qui séjournent en Belgique depuis moins de trois ans. À côté de cela, une population, établie depuis bien plus longtemps sur notre territoire, issue parfois d'une deuxième, troisième ou quatrième génération d'immigrés rencontre parfois des difficultés importantes à s'insérer dans le marché de l'emploi et, dans la plupart des cas, des difficultés encore plus importantes que les autres demandeurs d'emploi.

Pour faire face à cette situation structurelle, ce n'est pas tant une question de bonnes pratiques étrangères dont il faudrait s'inspirer qu'une réflexion globale à avoir qui touche tant l'enseignement, la valorisation des filières techniques et professionnelles, mais aussi l'apprentissage du français, le parcours d'accueil, l'équivalence des diplômes, la lutte contre la discrimination à l'embauche, la sensibilisation des entreprises, mais aussi l'articulation et la transversalité des politiques développées en la matière.

Les politiques d'emploi menées en Wallonie, s'inscrivent depuis toujours dans une dynamique universaliste, s'adressent à toutes les catégories de publics, en fonction de leur profil socioéconomique, leur âge, leur revenu, leur niveau de qualification et quelle que soit leur origine ethnique.

De nombreuses politiques d'emploi, de formation, d'insertion socioprofessionnelle, s'adressent, déjà aujourd'hui, aux personnes issues de l'immigration.

J'ai en outre souhaité relancer des politiques spécifiques en matière de lutte contre les

discriminations à l'embauche. Si un arsenal juridique existe pourtant déjà bien, il vise à lutter contre les discriminations, en ce compris les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail, dans l'orientation, la formation, l'insertion professionnelle. Je pense en particulier aux lois du 1 mai 2007 et au décret du novembre 2008.

Je soutiens le développement d'une dynamique en matière de lutte contre les discriminations et de gestion de la diversité dans les ressources humaines comme source de croissance dans les entreprises et organisations, à travers des missions de sensibilisation et de formation confiées aux organisations syndicales et au consortium diversité regroupant le FOREm, l'ULg et le CRIPEL. Le FOREm, à ce titre, organise la formation progressive de tous ses agents en contact avec le public, en particulier les conseillers référents. La formation des conseillers référents, d'une part, et des délégués syndicaux, d'autre part, contribue à prévenir et à lutter contre les discriminations.

Quant à la question d'une double discrimination pour les femmes issues de l'immigration, le plan Égalité des chances constitue un outil pertinent pour mener des actions positives.

Le plan global Égalité est un plan transversal dans lequel chaque ministre wallon s'est engagé à prendre des mesures qui visent à réduire les discriminations et à promouvoir la diversité au sein des administrations, services et OIP wallons. De même, le plan Gender vise, quant à lui, à intégrer la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures et préparations de budgets ou actions, afin d'éviter ou de corriger les inégalités entre les femmes et les hommes. Le Gouvernement a fait le choix de prendre des mesures qui responsabilise chacun de ses ministres.

Ces actions de lutte contre les discriminations à l'embauche seront renforcées, de même que les pratiques particulièrement porteuses pour les personnes étrangères ou d'origine étrangère, notamment pour les femmes ou pour les jeunes issus de l'immigration.

Deux millions d'euros supplémentaires ont été dégagés, par le Gouvernement, dans le cadre de la prévention du radicalisme, pour développer des politiques spécifiques d'insertion socioprofessionnelle à destination des personnes étrangères ou d'origine étrangère.

Outre le contrôle de toutes les offres d'emploi diffusées par le FOREm sous l'angle de la lutte contre les discriminations, l'objectivation des conditions de recrutement est une des pistes intéressantes à explorer, raison pour laquelle la Région wallonne, essentiellement via le FOREm, collabore avec le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et l'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Nous devons toutefois constater d'emblée que cette

pratique ne fonctionne que dans la première phase de la procédure d'engagement. À partir, au plus tard, du moment de l'entretien d'embauche, les critères de sélection s'avèrent plus difficiles à objectiver et cette méthode ne permet pas de faire cesser les discriminations, le cas échéant. Les employeurs ont dès lors leur responsabilité et leur rôle à jouer dans ce débat, au-delà des pratiques et mesures que nous pouvons mettre en place.

D'autres pistes seront également explorées, avec le FOREm et avec les acteurs de formation et d'insertion socioprofessionnelle les plus concernés, afin de dégager des actions concrètes et porteuses pour donner toutes les chances d'insertion sur le marché de l'emploi des personnes étrangères ou d'origine étrangère.

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

Mme Potigny (MR). - Suite à la réponse de Mme la Ministre, je retiens que le problème était complexe puisque l'on peut considérer qu'il faut nécessairement une stratégie commune entre plusieurs ministères, ne fût-ce que si l'on parle de l'équivalence, du plan Égalité des chances contre la discrimination des femmes. Parfois, on a le sentiment que cela tire un peu dans tous les sens. On ne peut pas dire qu'il n'y a pas de réalisations qui sont faites.

Mme la Présidente. - La parole est. . Bouchez.

M. Bouchez (MR). - Merci, Madame la Ministre, pour votre réponse. On doit vraiment travailler sur la possibilité pour une série de candidats qui sont plus sujets à la discrimination d'avoir un accès à l'entretien d'embauche. C'est pour cela que les salons de l'emploi sont intéressants – cela dépendant des stands présents –, car ils donnent l'occasion d'avoir un contact humain et direct entre le demandeur d'emploi et l'employeur. À ce moment-là, il y a une série de barrières qui peuvent tomber, barrières beaucoup plus présentes quand il y a une sélection sur la base du CV.

En réalité le vrai problème, c'est qu'une certaine catégorie de la population est beaucoup moins appelée à un entretien d'embauche. C'est déjà là que la discrimination intervient. Il faudrait travailler à ce que ces personnes puissent défendre leur chance devant un employeur dans le cadre d'un entretien à compétences égales. J'évoquais la question du CV anonyme, si cela pouvait aller vers des mises en relation plus importantes entre les employeurs et les demandeurs d'emploi. Avec le contact direct, on pourrait aller au-delà de certains obstacles.

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

M. Legasse (PS). - Je n'ai pas particulièrement de réplique si ce n'est que remercier Mme la Ministre. La rédaction de la question datait du 10 novembre, la parution est le 9.