

depuis janvier 2008, s'est doté d'un service « Égalité & Diversité ».

Ce service veille, depuis sa création, à l'intégration d'une approche de la diversité dans la formation de base des conseillers et conseillères du FOREm. Il y a par exemple un module « Égalité-gestion de la diversité des ressources humaines et la lutte contre les discriminations », en ce compris la prévention de celles-ci, qui fait systématiquement partie du parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs qui entrent au sein du Service public de l'emploi.

Le principe de non-discrimination sert aussi de trame de fond à tous les processus de développement des compétences. Les formateurs sont également sensibilisés à cette dimension et participent à des jeux de rôles proposés au personnel en fonction des cas abordés en formation.

Le FOREm diffuse aussi une newsletter « Égalité-diversité », laquelle est complétée par un forum de discussion « Yammer », qui permet à toute personne qui le souhaite de recevoir de l'information récente sur le sujet.

Les collaborations et échanges d'informations que le FOREm mène avec des organismes tels que l'AViQ, Unia, et cetera, permet également aux collaborateurs de sensibiliser leurs publics internes et externes aux bonnes pratiques en matière d'engagement de travailleurs âgés, porteurs de handicap, et cetera.

Grâce à la mise en place, au FOREm, de la direction unique Employeurs – que l'on appelle la DUE en interne – et aux relations professionnelles que les conseillers entreprises développent au quotidien avec les entreprises de leur portefeuille, une approche préventive et/ou curative est développée avec les entreprises dans le cadre de l'optimisation de leurs recrutements, et en termes de sensibilisation à la diversité des ressources humaines et aux facteurs discriminants. Parfois, ils ne sont pas suffisamment informés. C'est vrai que les services des entreprises peuvent jouer un rôle dans ce cadre.

En outre, dans le cadre de la gestion des offres d'emploi, les conseillers entreprises effectuent un contrôle de la qualité du contenu de chacune d'elles avant diffusion, afin de veiller au respect des obligations légales des employeurs en termes de discrimination, tant directe qu'indirecte.

Notons encore que les demandeurs d'emploi qui contactent les entreprises suite à une offre d'emploi diffusée sur un des canaux du FOREm ont la possibilité de saisir les services du FOREm s'ils devaient être victimes d'abus, de discrimination.

En conclusion, ces actions montrent notamment que notre Service public de l'emploi, même s'il ne peut agir directement sur la diversité des ressources humaines au sein des entreprises, reste néanmoins actif dans ce domaine au travers de ses actions de sensibilisation tant en interne que vers l'extérieur.

M. le Président. - La parole est à Mme Roberty.

Mme Roberty (PS). - Merci, Madame la Ministre, pour tous vos éléments de réponse. Je constate qu'il nous reste encore un long chemin à parcourir pour qu'enfin, seuls des critères de motivation et de compétences soient pris en compte lors d'un recrutement. Je ne manquerai pas de revenir au sein de cette commission pour continuer le combat.

(M. Disabato, Vice-président, prend place au fauteuil présidentiel)

**QUESTION ORALE DE M. LEGASSE À
MME MORREALE, MINISTRE DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION, DE LA SANTÉ, DE
L'ACTION SOCIALE, DE L'ÉGALITÉ DES
CHANCES ET DES DROITS DES FEMMES, SUR
« LES CITÉS DES MÉTIERS »**

M. le Président. - L'ordre du jour appelle la question orale de M. Legasse à Mme Morreale, Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale, de l'Égalité des chances et des Droits des femmes, sur « les cités des métiers ».

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

M. Legasse (PS). - Madame la Ministre, les cités des métiers forment une nouvelle approche qui favorise les échanges d'expérience et l'émergence de solutions afin d'aider le citoyen en matière d'orientation professionnelle.

Il y aura donc trois projets en Wallonie : Liège, Namur et Charleroi.

Madame la Ministre, concrètement, en quoi une cité des métiers permet-elle d'aider les citoyens en recherche d'orientation professionnelle ?

Quels sont les objectifs chiffrés des trois cités des métiers wallonnes en matière d'aide aux citoyens ?

Quelles sont les différences de labellisation entre les trois projets ?

Enfin, quelles autres actions comptez-vous mener en matière d'aide à l'orientation professionnelle pour les citoyens ?

M. le Président. - La parole est à Mme la Ministre Morreale.

Mme Morreale, Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale, de l'Égalité des chances et des Droits des femmes. - Monsieur le Député, une cité des métiers est avant tout une porte d'accès à un service d'orientation professionnelle tout au long de la vie. L'idée, c'est que, demain, dans notre Région, on puisse faire en sorte qu'il y ait une porte unique d'orientation et que l'on sache que la cité des métiers est cet opérateur qui va en regrouper en réalité plusieurs pour accueillir, informer, animer, conseiller individuellement et collectivement en essayant d'exploiter plusieurs méthodologies, notamment toute la question du numérique, de mettre des équipements et des ressources assez innovants à la disposition des citoyens qui chercheraient un repère, une orientation, une information sur les métiers, sur les réalités du monde du travail et les filières de formation et d'enseignement qui y conduisent.

Aujourd'hui, on a un bon nombre d'étudiants, de demandeurs d'emploi, de personnes qui sont en demande de réorientation professionnelle, qui ne savent pas quelle est la palette de professions et de formations qui existent aujourd'hui. L'idée est donc de pouvoir avoir des opérateurs et une porte d'entrée pour les orienter, pour les aider à avoir une formation qui leur permette d'aboutir à un emploi qui les épanouit et qui correspond à leurs attentes.

Ce serait donc un espace multipartenarial ouvert à tous les citoyens de 7 à 67 ans et qui doit respecter des principes de libre accès et de gratuité. Les missions, ce serait de proposer aux usagers toutes les ressources dont ils ont besoin pour construire et/ou réorienter leur projet professionnel tout au long de leur vie et de les outiller pour mettre en œuvre et réaliser ce projet professionnel.

L'objectif est que ces trois cités des métiers wallonnes aient une forte expertise, notamment grâce au multipartenariat entre les opérateurs de formation. Il y en a beaucoup aujourd'hui, il y a les CEFO, et cetera. L'idée est vraiment de regrouper et d'opérationnaliser plutôt que d'avoir des lasagnes qui existent et, de ce fait, des chercheurs d'emploi qui ne savent pas toujours à quelle porte frapper pour obtenir des informations, mais aussi des outils qui vont exploiter les opportunités du numérique.

Par exemple, je voudrais équiper les cités des métiers de services informatiques qui peuvent avoir une sorte de réalité augmentée virtuelle à des fins d'orientation. Je vous donne un exemple qui existe dans les centres de formation du FOREm, à Technifutur par exemple. Si l'on veut devenir soudeur, il ne suffirait pas d'être en contact physique avec des bancs et des équipements qui sont très coûteux. Un casque virtuel

permet de se rendre compte de la réalité. Ce sont des outils qui ont notamment été promotionnés dans le cadre d'une rencontre qu'Agoria a organisée ces derniers jours.

Une des caractéristiques, c'est l'ouverture sur le monde de l'entreprise. Car on se rend compte qu'il est nécessaire aussi que l'entreprise rentre dans la cité des métiers et que les cités des métiers se déplacent en entreprise, notamment pour essayer d'aller susciter des vocations auprès de demandeurs d'emploi ou d'étudiants qui ne savent pas vers où s'orienter. Et donc susciter des vocations, avoir un aspect beaucoup plus concret par rapport au monde du travail.

Cependant, même si les trois cités des métiers sont conçues sur le même modèle et respectent une même charte, elles présentent chacune des spécificités qui tiennent au territoire de la Wallonie. Le fondement d'une cité des métiers s'appuie sur des partenariats locaux, qui s'organisent en fonction d'un contexte qui est particulier. Généralement, ce sont des organismes publics comme des collectivités territoriales, mais, dans certains cas, cela pourrait être porté par d'autres structures, comme une maison de l'emploi ou encore un organisme de formation.

Le Réseau international des cités des métiers est en outre régi par un label, propriété d'Universcience, cité des sciences et de l'industrie. C'est une franchise gratuite, qui reconnaît la capacité des cités des métiers à proposer un projet en lien avec les besoins de leur territoire et répondant aux nombreuses attentes du citoyen, le tout dans le respect d'une charte de valeurs simples. Ces valeurs se traduisent par la volonté de donner à chacun l'envie et les moyens de choisir sa vie professionnelle plutôt que de la subir. Ce label permet à toutes les cités des métiers répondant à des critères de qualité de participer à la construction et au bon fonctionnement d'un réseau riche de ses ressources humaines, de ses compétences, de ses méthodes et des échanges pratiqués en son sein.

Ce label est délivré sur présentation et défense d'un dossier devant une commission internationale. Il y a effectivement trois labellisations : « cité des métiers en projet », « cité des métiers en préfiguration » et « cité des métiers en fonctionnement », qui sont attribuées chaque fois selon des critères de conformité différents. La labellisation « cité des métiers en fonctionnement » certifie la conformité du système existant avec la philosophie de son réseau et la qualité des prestations fournies. Son octroi est réévalué chaque année. Il s'agit de la dernière étape de la labellisation. La Cité des métiers de Namur a obtenu ce label le 4 avril 2019.

Au vu des différents stades de construction des projets et dès lors que deux des trois cités des métiers, à savoir Liège et Charleroi, ne sont pas encore ouvertes au grand public, se fixer des objectifs chiffrés peut paraître

un peu prématuré. Cela n'empêche toutefois pas que les trois cités des métiers mènent des actions de sensibilisation, d'information et de découverte des métiers techniques et technologiques, notamment destinées aux élèves et aux étudiants pour développer divers outils d'orientation accessibles à tous les publics via Internet, que ce soit des capsules vidéo ou des vidéos Box.

Nous ne disposons pas encore aujourd'hui des données chiffrées pour 2019. En 2018, l'ensemble des activités déployées par la Cité des métiers de Charleroi a permis de toucher 6 316 bénéficiaires en plus des 15 089 contacts avec le public via les outils multimédias.

La Cité des métiers de Namur, qui travaille en collaboration avec le CEFO, le Carrefour emploi-formation, propose un espace ouvert au grand public depuis 2016. En 2018, il y a eu une augmentation de la fréquentation avec des ateliers d'orientation, des salons régionaux, des visites d'entreprises pour les élèves qui sont scolarisés à Namur. L'ensemble des activités déployées a touché plus de 10 000 bénéficiaires.

La Cité des métiers de Liège était en stand-by depuis fin 2017. Le projet vient de redémarrer. Il cible notamment les visites pédagogiques d'entreprises avec des élèves du secondaire et du primaire, et des animations dans le cadre de salons, comme le Salon des métiers de l'aéronautique et du spatial de la Basse-Meuse, planifié pour cette année.

Je terminerai en soulignant l'importance de ce chantier de mise en œuvre d'une véritable politique de l'orientation coordonnée et concertée afin d'offrir à nos citoyens un accompagnement et des outils de qualité. Nous en avons vraiment besoin. On a besoin aussi de pouvoir mutualiser ce qui existe. Il y a des compétences qui relèvent de la Région et, au sein de la Région, parfois de plusieurs ministres ainsi que de la Communauté française. Le fait de pouvoir mutualiser et d'avoir une seule porte d'entrée pour les citoyens et de pouvoir faire un appel ... Je crois que toute la réforme en matière d'emploi et de formation vise à passer du guichet à une démarche vers les gens. Aller vers les gens, c'est déjà les étudiants pour les orienter vers des filières qui vont les épanouir et pour des métiers qui, au moment où la formation de l'enseignement est donnée, n'existeront peut-être pas au moment où ils arriveront sur le marché de l'emploi. C'est donc les ouvrir à des perspectives nouvelles d'un monde du travail en mutation, mais d'un monde du travail dans lequel on espère qu'ils pourront s'épanouir et avoir un emploi de qualité.

M. le Président. - La parole est à M. Legasse.

M. Legasse (PS). - Je voulais remercier Mme la Ministre pour sa réponse qui a été effectivement particulièrement longue, mais bien utile.

**QUESTION ORALE DE MME SCHYNS À
MME MORREALE, MINISTRE DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION, DE LA SANTÉ, DE
L'ACTION SOCIALE, DE L'ÉGALITÉ DES
CHANCES ET DES DROITS DES FEMMES, SUR
« LA SITUATION DU PERSONNEL DE LHOIST »**

M. le Président. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Schyns à Mme Morreale, Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale, de l'Égalité des chances et des Droits des femmes, sur « la situation du personnel de Lhoist ».

La parole est à Mme Schyns pour poser sa question.

Mme Schyns (cdH). - Madame la Ministre, Lhoist a annoncé le licenciement des membres de son personnel. Cette société familiale belge spécialisée dans la production et la vente de chaux et de dolomie, la recherche et le développement d'applications de ses produits, est l'un des fleurons de notre industrie, au point de racheter diverses sociétés un peu partout dans le monde : aux États-Unis, au Royaume-Uni, au Mexique, en Pologne, et cetera.

Les raisons qui auront mené à cette situation sont peut-être explicables économiquement, mais sur le plan humain, elles sont dramatiques. Une centaine de personnes se retrouveront sur le carreau.

Un plan social a été proposé par la direction et approuvé par les syndicats. On imagine que, pour certains, c'est à contrecœur qu'ils l'auront signé.

Avez-vous eu un contact avec le personnel, notamment celui qui restera sur le carreau ? Combien de personnes sont concernées ? Y a-t-il des personnes qui ont un âge tellement élevé que cela sera beaucoup plus compliqué pour elles de retrouver un emploi ? Quelles sont les mesures que vous envisagez de prendre ? J'avais au départ posé cette question au ministre Borsus, mais elle a été renvoyée vers vous.

M. le Président. - La parole est à Mme la Ministre Morreale.

Mme Morreale, Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale, de l'Égalité des chances et des Droits des femmes. - Madame la Députée, je suis effectivement informée du dossier depuis l'annonce de la restructuration de l'entreprise et j'ai soutenu auprès de la Direction la recherche de solutions.