

Un blocage financier sur l'alternance

WALLONIE Les patrons accusés de bloquer le financement de la formation en entreprise

- Les partenaires syndicaux doivent trouver les moyens de doper le dispositif.
- Pas d'accord en vue sur la rétribution des apprenants.

Il y a de l'eau dans le gaz entre les partenaires sociaux à propos des efforts à fournir pour soutenir le développement de la formation en alternance au sud du pays. Syndicats et banc patronal ont travaillé à un accord pendant plusieurs mois dans le cadre du pacte wallon pour l'emploi. Mais les négociations sont dans l'impasse. Eliane Tillieux (PS), la ministre de l'Emploi et de la Formation, leur a donné jusqu'à la fin du mois de mars pour aboutir. Ce qui permettrait d'appliquer la réforme dès la rentrée de septembre prochain.

Mais le malaise est profond et pousse Thierry Bodson (FGTB) et Marc Becker (CSC), les deux leaders syndicaux wallons, à exprimer publiquement leur incompréhension : « Nous croyons à la formation en alternance. Nous voulons doper le système actuel en le rendant plus attractif pour les jeunes qui font le choix d'un apprentissage en entreprise. Nous avons donc entamé des négociations sur la rémunération des apprenants. Le gouvernement a fait un geste en dé-

bloquant deux millions d'euros. Mais les employeurs refusent de suivre le mouvement. Leur attitude qui consiste à laisser le seul exécutif agir est indécente. Nous passons à côté d'une belle occasion de conforter la concertation sociale en Wallonie. »

Moins bien payés qu'en Flandre

Depuis deux années, le contrat d'alternance a été unifié à l'échelle de la partie francophone du pays. Mais les jeunes intéressés peuvent y avoir accès par deux filières distinctes : l'IfaPME et les Centres d'éducation et de formation en alternance. Au 31 décembre 2016, 5.290 personnes fonctionnaient en apprentissage via l'IfaPME. Ils étaient 7.118 à suivre le même parcours grâce aux Cefa. En juin dernier, lors de la présentation du pacte wallon pour l'emploi, les représentants des entreprises

avaient marqué les esprits en s'engageant pour le doublement des places disponibles en entreprises. Objectif 20.000, donc, à la grosse louche !

Le jeune apprenant est rétribué pour le travail qu'il fournit. « Mais quand on compare la rétribution dans l'espace francophone à celle perçue en Flandre, la différence n'est pas négligeable, en défaveur du sud du pays, soulignent les syndicalistes. Il faut donc que les employeurs mettent la main au portefeuille. Si un enfant vaut un

enfant en matières d'allocations familiales, le slogan doit aussi s'appliquer aux apprenants qui ont choisi l'alternance. »

Le fossé Nord-Sud est surtout spectaculaire lors de la première année d'apprentissage. Un jeune francophone a droit à 260,43 euros bruts par mois (part de l'employeur) contre 444 euros pour un jeune néerlandophone : une différence de 184 euros, qui passe à 122 euros puis 38 euros lors des deuxième et troisième années d'apprentissage, mieux rémunérées.

L'alternance est aussi soutenue par un dispositif de primes aux jeunes, mais aussi de soutien aux entreprises pour les inciter à accueillir et donc à former des apprenants. Le banc patronal a émis des propositions de réformes à ce propos. « Mais nos

interlocuteurs oublient que former un apprenti est aussi un investissement dont bénéficiera l'entreprise, explique Bodson et Becker. Ce que nous voulons, c'est améliorer la situation financière des jeunes, et le blocage est complet sur ce point. »

Les syndicats ont fait leurs calculs. Les augmentations qu'ils préconisent seraient de 8 % mensuels pour la deuxième année d'apprentissage et de 16 % pour la troisième. « On peut estimer que 2.600 jeunes sont concernés par chacune de ces années. Le budget à dégager serait de l'ordre de 3,5 millions, alors

que le gouvernement en apporte déjà deux. Soit un coût de 12,96 puis de 34,97 euros par mois et par apprenant. Est-ce vraiment impossible ? » ■

ERIC DEFFET

SUR LE TERRAIN

Dix-sept ans et un bel avenir

La formation en alternance, ça marche ! La preuve par Colyn et Mickaël, dix-sept ans tous les deux, et qui apprennent le métier de soudeur à Andenne. Le second en est à sa première année de formation au Cefa et dans une entreprise de la région. Le premier achève sa troisième et dernière année d'apprentissage : « Je suis à l'école le lundi et le vendredi et je dois prêter un total de 24 heures en entreprise sur les trois autres jours. Après près de trois ans dans la même société, j'estime être pratiquement au même niveau que les ouvriers que je fréquente. D'ailleurs, on m'a dit que je serai engagé en juin, à la fin de mon apprentissage. » Les deux garçons ont fait le choix de l'alternance. Une démarche pas toujours évidente : il faut s'intégrer dans l'entreprise, travailler en équipe. Mais souvent, l'apprentissage est bien cette « filière excellence » voulue par la Wallonie.

E.D.

Forem L'accompagnement au cas par cas

Négocié longuement par les partenaires sociaux, le nouveau contrat de gestion du Forem (2017-2022) a été signé ce mardi à Namur en présence de la ministre Eliane Tillieux (PS). Sur fond de début de polémique après les informations du *Soir* sur le contenu du rapport d'évaluation de l'exercice précédent. Le consultant PwC y livrait un constat plutôt critique, même si tout n'est pas à jeter dans le travail livré par l'office wallon de la formation et de l'emploi depuis cinq ans : « De manière globale, le Forem n'a, à ce jour, pas atteint l'ensemble des objectifs fixés par le contrat de gestion 2011-2016. »

De quoi interpellier les députés qui, l'après-midi même, ont demandé à la ministre d'obtenir le rapport en question. L'heure étant

décidément à la transparence, il en sera ainsi. La commission parlementaire de l'emploi devrait aussi entendre prochainement les auteurs de l'étude.

Le nouveau contrat tente de répondre aux remarques formulées par le consultant. Même si l'exercice réalisé par les partenaires sociaux n'est pas révolutionnaire (il faut encore chiffrer les objectifs), il donne au Forem l'occasion de franchir un cap : les restructurations internes et l'intégration, non prévue initialement, des nouvelles compétences dues à la réforme de l'Etat ont occupé beaucoup de temps et d'énergie ces dernières années.

« Après ces chantiers, le Forem va pouvoir se concentrer totalement sur ses métiers de base que sont la formation et l'accompagne-

ment des demandeurs d'emploi, mais aussi l'aide aux entreprises, souligne Didier Malherbe, le président du comité de gestion. Le Forem occupe 4.600 personnes. Chaque année, 200 d'entre elles nous quittent. Cela doit nous permettre de réorienter nos ressources humaines pour mieux répondre à nos nouveaux besoins. »

Il apparaît en effet que le profil du demandeur d'emploi s'est modifié. Les agents du Forem doivent désormais répondre aux exigences de la « garantie jeunesse » (un emploi ou une formation dans les six mois) comme aux besoins des travailleurs âgés qui doivent rester disponibles à l'emploi. Bref, le travail quotidien s'affine, se complexifie. « L'accompagnement est devenu différencié, individuel, ce qui impose d'avoir aussi des objectifs qualitatifs », explique Eliane Tillieux. ■

E.D.