



Avis n°45 du 15 février 2016

Du Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes

sur la 6^{ème} Réforme de l'Etat – Transfert des compétences – Réorganisation de l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'emploi

Avant-projet de décret modifiant le décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi – adoption en 2^{ème} lecture

CWEHF

Rue du Vertbois, 13C – 4000 Liège

Secrétariat : Thérèse VAN HOOFF – 04/232.98.31 – therese.vanhoof@cesw.be

Secrétariat administratif : Patricia VELLA – 04/232.98.63 – patricia.vella@cesw.be

1. PRELIMINAIRE

En séance du 4 juin 2015, le Gouvernement wallon a adopté, en première lecture, l'avant-projet de décret modifiant le décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi.

Le CESW a rendu l'avis A.1223 le 29 juin 2015. L'avant-projet a aussi été soumis à la négociation syndicale au Comité de secteur XVI. La négociation s'est clôturée en séance du Comité de secteur XVI du 17 juillet 2015 par la signature par les 3 organisations syndicales d'un protocole de désaccord. L'essentiel du désaccord réside dans l'absence au niveau de l'avant-projet de décret de la précision du statut des responsables des directions territoriales.

Par conséquent, l'article 12 de l'avant-projet de décret intégrant notamment la précision du statut et du régime des responsables des directions territoriales a été revu et cet avant-projet a été soumis au Gouvernement en seconde lecture pour adoption.

2. EXPOSE DU DOSSIER

Dans le cadre de la mise en oeuvre de la 6^{ème} Réforme de l'Etat, le Gouvernement wallon a désigné le FOREM comme entité réceptacle pour une série de compétences transférées en matière d'emploi et de formation. L'avant-projet de décret adapte le décret organique du FOREM afin d'intégrer les nouvelles missions. Ainsi :

- Le service à gestion distincte chargé de la gestion administrative, financière et budgétaire pour l'instruction, la vérification administrative et la liquidation d'octroi d'aides et de subventions liées aux politiques de l'emploi et de la formation (actuellement en charge des dispositifs APE, SESAM, PTP, crédit-adaptation, chèque-formation, Airbag) se voit confier la gestion des incitants à l'emploi et/ou la formation transférés suivants :
 - Réductions de cotisations sociales groupes-cibles et secteurs d'activités.
 - Activations, primes et compléments.
 - Titres-services et fonds de formation titres-services.
 - Chèques ALE.
 - Congé-éducation payé.
 - Fonds de l'expérience professionnelle.

- Création d'un 3^{ème} service à gestion distincte chargé de la gestion administrative, financière et budgétaire pour le contrôle de disponibilité active et passive des chômeurs et l'imposition des sanctions y relatives.

L'avant-projet de décret modifie également l'organisation interne du FOREM. Il met en place :

- 4 Directions territoriales, sièges d'exploitation des activités.
- Un siège central, orienté vers le support et le service aux territoires.
- 4 Directions centrales compétentes pour :
 - Le développement et la gestion des produits et services aux employeurs et aux particuliers.
 - La stratégie.
 - Les ressources humaines.
 - La gestion et le développement des finances, de l'administration et des technologies de l'information.

Enfin, l'avant-projet modifie également les dispositions décrétales relatives aux anciens Comités régionaux de l'Emploi et de la Formation suite à l'accord de coopération du 20 mars 2014 relatif à la mise en œuvre des Bassins Enseignement qualifiant-Formation-emploi.

Les thématiques qui ont été retravaillées par les organes consultatifs et le Comité de secteur XVI concernent :

- La réorganisation territoriale.
- Les matières liées aux transferts de compétence.
- Les instances Bassins.

Le Cabinet de la Ministre TILLIEUX a rédigé le rapport d'évaluation de l'impact du projet sur la situation respective des femmes et des hommes en date du 28 mai 2015. Il est précisé « que la modification de la réglementation qui y est envisagée, respecte parfaitement la dimension de genre ».

3. AVIS DU CWEHF

Le CWEHF a le regret de constater que la note réalisée par le Cabinet de la Ministre TILLIEUX constitue un avis formel pour répondre au prescrit du décret. Malheureusement, cet avis ne vérifie rien dans les faits. En effet, la CWEHF constate que le texte ne prend pas en compte la dimension de genre pour garantir le Gender mainstreaming dans la mise en œuvre pratique de ces nouvelles missions et fonctions qui ont été précisées.

Avant d'émettre ses remarques sur différents points cités dans l'avant-projet de décret, le CWEHF met en évidence le constat que l'essentiel des moyens sont consacrés **uniquement** sur l'employabilité, au sens le plus réduit du terme. En effet, le décret aurait pu être plus novateur, en promouvant une employabilité plus générale, dans le temps et dans l'espace, en y intégrant notamment la possibilité de développement personnel. En effet, cet enjeu est également très important car une personne épanouie est aussi une personne plus « rentable » au niveau de son employabilité.

Les parcours de vie sont fort différents entre les hommes et les femmes, car les femmes souffrent dès leur plus jeune âge à une double discrimination de par les rôles sociaux stéréotypés dédiés au sexe féminin. En effet, dès leur plus jeune âge, elles subissent déjà une réduction du champ des possibles car elles sont souvent orientées vers des formations dites « féminines ».

A la fin de leurs études, elles se voient souvent fermer des portes au niveau de l'intégration sur le marché du travail. Ce phénomène est d'autant plus important quand les femmes changent de statut (elles deviennent mères) et pire encore, lorsqu'elles sont d'origine étrangère.

Quand ces femmes arrivent au FOREM, elles ont déjà derrière elles un long parcours parsemé d'embûches. Là aussi, elles ne peuvent pas choisir librement les formations qui leur permettraient d'élargir leur champ des possibles sous prétexte d'obligation de quotas de réussite au niveau de leur insertion sur le marché du travail après la formation.

Pour toutes ces raisons, le CWEHF demande que la dimension de genre puisse être intégrée au niveau des points suivants :

1. Nouvelles missions du FOREM suite aux transferts des compétences à la Région wallonne, dans le cadre de la 6^{ème} Réforme de l'Etat

L'article 3 précise, notamment en son point f), l'ajout des aides publiques et des incitants financiers à l'emploi et à la formation. « Il est complété par le 9° rédigé comme suit :

« 9° l'octroi, la liquidation, le suivi budgétaire et le contrôle des aides publiques et des incitants financiers à l'emploi et à la formation liés aux politiques de l'emploi et de la formation, confiées à l'Office par ou en vertu d'une disposition légale, décrétole ou réglementaire ».

Le CWEHF souhaite attirer particulièrement l'attention sur la mesure « titres-services », cette mesure étant, dans les faits, presque exclusivement destinées aux femmes. En effet, le CWEHF a déjà soulevé à plusieurs reprises 2 préoccupations importantes :

- Le CWEHF demande qu'une réflexion soit menée au niveau de l'accompagnement des travailleurs/euses en titres-services de manière à leur offrir une formation qui puisse les faire progresser vers une trajectoire plus qualifiante à long terme.
- Le CWEHF est opposé à l'élargissement des missions dédiées aux titres-services à l'accueil de l'enfance. Cette mission nécessite une formation spécifique, vu la responsabilité engagée plus importante en terme d'accueil des enfants.

2. Contrat de gestion et plan d'entreprise

L'exposé des motifs précise que la 1^{ère} modification vise à introduire les objectifs d'impact dans le contrat de gestion.

L'article 4 (article 6 du décret) cite «les engagements de l'Office, en termes de services à rendre aux publics-cibles, de gestion efficiente de ses ressources, d'objectifs de réalisations, de résultats, de qualité, de moyens à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs et échéances».

Les différents termes sont définis :

- La gestion efficiente des ressources correspond à l'atteinte des objectifs sur les différents indicateurs dans un cadre de ressources humaines et financières maîtrisé et un bon climat social.
- Les objectifs et indicateurs de réalisation mesurent le produit des actions, ce qui a été réalisé avec les ressources qui ont été consommées.
- Les objectifs et indicateurs de résultats mesurent l'avantage immédiat généré par l'action pour les destinataires des actions.

Afin de pouvoir mesurer l'efficience de ces objectifs, une production statistique sera nécessaire, **en commençant préalablement par un état de la situation**. Aussi, le CWEHF insiste pour que le Gouvernement puisse veiller à assurer le traitement des données disponibles en intégrant des critères sexués s'il échet, de manière à assurer une gestion efficace et un monitoring pertinent des mesures qui ont été proposées, notamment par l'établissement de rapports de suivis périodiques de qualité.

En outre, le CWEHF demande d'intégrer la dimension de genre **dans le contrat de gestion** en veillant à ce que soient produits des **objectifs quantitatifs et qualitatifs ainsi que des indicateurs sexués** s'il échet. Ces indicateurs sexués permettront de mesurer l'efficacité et l'efficience d'une politique publique sur la situation des hommes et des femmes.

La 2^{ème} modification concerne le plan d'entreprise : « Le plan d'entreprise est constitué au minimum des projets et actions à mettre en œuvre pour rencontrer les engagements de l'Office repris dans le contrat de gestion ».

Parallèlement au contrat de gestion, le CWEHF demande d'y intégrer la **dimension de genre dans le plan d'entreprise**.

3. Collaboration du FOREM avec les Cités des métiers

L'article 5 (art7bis, §4, al.1 du décret) intègre les mots « des Cités des métiers ».

Selon les commentaires des articles, le CWEHF prend acte que le FOREM est habilité « à s'associer et à collaborer avec les Cités des métiers pour la réalisation de sa mission relative au développement et à l'identification des compétences des demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'Office, notamment par la mise en œuvre des formations professionnalisantes permettant l'acquisition de compétences, permettant l'apprentissage d'un métier déterminé et le développement et l'identification des compétences des travailleurs ».

Le CWEHF demande cependant de veiller à ce que les métiers présentés aux Cités des métiers, le soient en intégrant les lunettes de genre, en déjouant les stéréotypes sexués des métiers dits « masculins » et dits « féminins » et en intégrant la diversité au niveau des images qui seraient présentées à ces événements. Il sera également opportun que les personnes qui assureront la présence du FOREM ait reçu au préalable une sensibilisation à la dimension de genre de manière à conseiller au mieux toute personne se présentant à leur stand.

4. Composition du Comité de direction

L'article 9 (art.23 ter du décret) mentionne que «le Comité de direction est composé de l'administrateur général, de l'administrateur général adjoint, des directeurs généraux adjoints des directions générales centrales et des directions territoriales...».

Le CWEHF constate que le texte n'intègre pas la dimension de genre et en particulier, la présence équilibrée des hommes et des femmes au sein de ce comité de direction.

Par conséquent, le CWEHF demande d'ajouter au texte de l'avant-projet du décret la mention de la composition de ce comité doit respecter une représentation équilibrée entre hommes et femmes, soit $\frac{1}{2}$ des membres du même sexe.

5. Service à gestion distincte

Selon le commentaire de l'article 18 (article 35 du décret), il est créé «un service à gestion distincte complémentaire aux 2 autres services créés par la précédente réforme et qui aura comme compétence le contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi. Ce service, comme les précédents, est donc un service sui generis qui permet de distinguer de manière transparente et par une gestion indépendante, l'activité du contrôle de la disponibilité active et passive des chômeurs afin de garantir la cohérence et la confiance dans le rôle et l'indépendance des facilitateurs et des conseillers vis-à-vis des demandeurs d'emploi».

Comme le souligne l'avis du CESW¹, «l'avant-projet de décret ne contient aucune indication technique ou opérationnelle» concernant la vérification des dossiers de demande par le FOREM (vérification individuelle ?). Celui-ci est «chargé de prendre des décisions d'octroi après instruction et vérification administratives des dossiers de demande».

Quoi qu'il en soit, les parcours de vie étant fort différent d'une personne à l'autre, le CWEHF insiste pour qu'un module de sensibilisation à la dimension de genre, tel qu'il se fait actuellement pour les facilitateurs, les référents et les conseillers, soit dispensé au personnel de ce nouveau service à gestion distincte.

6. Chambre subrégionale emploi et formation des Instances bassin Enseignement qualifiant-Formation-Emploi

L'article 21 (article 38 du décret) précise les missions de la Chambre subrégionale :

- Émettre un avis sur les agréments pour lesquels son avis est rendu obligatoire ou en vertu d'une disposition décréte.
- Émettre des recommandations ou propositions sur l'adéquation entre des politiques d'emploi et de formation au niveau de ce ressort territorial et les besoins socio-économiques de ce même territoire.

¹ Avis n°A.1223 du 29 juin 2015 sur l'avant-projet de décret modifiant le décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi – CESW.

- Mener toute mission confiée en vertu de dispositions décrétales ou réglementaires et toute action déléguée ou avalisée par l'Instance bassin.

Le commentaire des articles précise que le 3° permet aux Chambres subrégionales Emploi-Formation d'être encore habilitées à mettre en œuvre des actions et projets autres que ceux visés dans l'accord de coopération et qui rentreraient dans les missions des CSEF. Cela concerne par exemple la concertation entre les opérateurs d'insertion, des actions en matière de discrimination à l'embauche, d'accueil de l'enfance, de la mobilité, d'écoute des stagiaires...

Le CWEHF demande que tout avis, recommandations ou actions – projets concernant directement les personnes, puissent intégrer la dimension de genre. Cette demande est d'autant plus justifiée que les situations et les problématiques rencontrées par les hommes et les femmes sont fort probablement différentes d'un territoire à l'autre.

Lire ces problématiques avec des lunettes de genre permettra de répondre aux difficultés rencontrées de manière plus efficiente et à une échelle plus fine.
