

## Le PFI dans le cadre de l'emploi des jeunes en Région wallonne

▪ Anne-Marie ROBERT ▪

---

### A. Contexte :

#### 1. LA NOTE D'ORIENTATION AU GOUVERNEMENT WALLON DU 8 JUILLET 2006 PORTANT SUR L'EMPLOI DES JEUNES. NOUVELLES MESURES

Cette note

introduisait

- un postulat de base sur «la nécessité de faire entrer un maximum de jeunes sur le marché du travail et les faire pénétrer dans l'entreprise le plus vite possible après l'école » ;

annonçait en conséquence

- un plan global avec des mesures se déclinant en trois volets :
  - renforcement de l'employabilité par des mesures alliant formation et expérience en entreprise, essentiellement par le PFI et l'alternance formation qualifiante/intérim, dans le cadre du DIISP ;
  - expérience pilote de réinsertion des jeunes issus de quartiers en difficulté ;
  - marché de travail plus dynamique (comprenez flexicurité) ;

prenait une mesure immédiate

- l'APE marchand jeunes qui octroie aux PME, pendant 2 ou 3 ans, 3 points APE (7.929 €) par poste de travail pour le recrutement de tout demandeur d'emploi inoccupé de moins de 25 ans, détenteur au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

## **2. LE GOUVERNEMENT CONJOINT CF - RW « EMPLOI ET FORMATION » DU 26 AVRIL 2007**

L'ordre du jour du Gouvernement thématique du 26 avril 2007 comprenait une série de notes que l'on peut classer selon deux axes : l'emploi des jeunes et la dynamisation du marché du travail.

L'emploi des jeunes comprend des mesures telles que : intensification de l'accompagnement (dès le premier jour d'inscription, désignation d'un conseiller, identique pour tout le parcours), proposition d'un contrat DIISP pour ceux qui n'ont pas le CESS ; rédaction d'un passeport unique Aides à l'Emploi ; projets pilote dans les quartiers ciblés.

Sont de plus prévus : renforcement de l'offre de stages, création de Centres de Technologie Avancée (CTA), prime aux jeunes en alternance, passeport pour les tuteurs avec un programme de 16 heures de formation, création d'un pool spécifique de conseillers jeunes au Forem, ainsi que doublement de la durée maximale du contrat Formation-Insertion PFI.

### **B. Le PFI - Plan Formation-Insertion : Modifications proposées dans le cadre du plan Jeunes**

Avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon abrogeant et remplaçant l'arrêté du Gouvernement wallon du 11 décembre 1997 portant exécution du décret du 18 juillet 1997 relatif à l'insertion de demandeurs d'emploi auprès d'employeurs qui organisent une formation permettant d'occuper un poste vacant.

#### **1. RAPPEL DES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DU DISPOSITIF :**

Le PFI vise l'insertion des demandeurs d'emploi auprès d'employeurs qui organisent une formation permettant d'occuper un poste vacant.

##### **Employeurs concernés :**

Toute entreprise privée, personne physique ou morale, y compris les ASBL et les associations de fait, de même que les professions libérales, à l'exception des personnes morales de droit public et les agences d'intérim (sauf pour leur personnel).

##### **Travailleurs concernés :**

Toute personne inscrite en tant que DE, bénéficiant ou non des allocations de chômage ou d'attente ou bénéficiant du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale financière. Son statut, pendant la période de formation, reste identique à celui qui la précédait. Il s'agit donc d'une activation des allocations de chômage ou du revenu d'intégration.

#### Mise en œuvre :

Contrat de formation - insertion tripartite : DE, employeur, Forem.

Durée : 4 semaines minimum, 26 semaines maximum.

Encadrement technico-pédagogique : réalisé par le Forem (3 évaluations minimum prévues).

#### Obligations de l'employeur :

- Former le DE pour occuper le poste vacant (en entreprise ou dans un centre de formation).
- Désigner parmi son personnel un tuteur chargé de suivre et d'accompagner le stagiaire.
- Payer au stagiaire une prime d'encouragement progressive (60, 80, 100% par tiers de durée de formation) équivalente à la différence entre la rémunération imposable afférente à la profession apprise et les revenus du stagiaire ou l'indemnité de compensation allouée par le Forem en cas de revenus inférieurs à un certain plafond.
- Engager le stagiaire, à l'issue du contrat de Formation-Insertion pour une durée au moins égale à celui-ci. Cet engagement doit, sauf dérogations prévues, entraîner une augmentation de l'effectif du personnel.

#### Contrôle et Evaluation :

Instauration d'une commission de suivi intersectorielle, composée de représentants du Ministre, des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, ainsi qu'un membre représentant le Forem, avec notamment missions d'avis concernant les demandes de dérogation, suivi et évaluation de l'exécution du décret, ainsi que l'établissement d'un rapport annuel.

Il est important de constater que cette commission, prévue dans le décret du 8 juillet 1997, n'a pas été reconstituée lors du changement de ministre de tutelle en octobre 1999.

#### Quelques chiffres :

**Objectif annuel quantitatif : 8.500 contrats/an.**

#### **Réalisation :**

2005 : 9.661 contrats.

2006 : 11.101 contrats.

**Budget initial 2007 : 3.596.000 €.**

## 2. ANALYSE DES MODIFICATIONS PROPOSÉES :

Cet avant-projet d'arrêté concernant les modalités du PFI est à replacer dans le cadre plus large des mesures concernant l'emploi des jeunes, et plus précisément celles annoncées dans la note au Gouvernement wallon du 8 juillet 2006.

La FGTB partage bien évidemment le constat effectué dans l'introduction de cette note, à savoir que le problème du chômage des jeunes est prioritaire en Wallonie :

« Ainsi, en Région wallonne, 57.643 demandeurs d'emploi ont moins de 25 ans (22,3% de la population jeune) et, parmi ceux-ci, 26.636, soit près de 50%, n'ont pas atteint le CESS (...) »

Aussi soutient-elle la volonté du Gouvernement wallon d'élaborer un plan pour l'emploi spécifiquement ciblé sur le public jeune peu qualifié.

Les solutions apportées jusqu'à présent à ce problème ne peuvent faire l'impasse sur les effets négatifs qu'elles engendrent : effet d'aubaine estimé dans ce cas à 76 %, écrémage en amont, statut précaire sans vue claire de l'avenir professionnel, absence d'ouverture de droits liés au salaire pendant la période de formation, maintien des jeunes dans le système d'allocations d'attente menacées de suppression par ailleurs, ainsi que dans l'aide sociale...

En tenant compte des aspirations bien compréhensibles des jeunes à accéder à l'emploi à l'aide d'un contrat à durée indéterminée, et ainsi à une stabilité qui contribue au développement économique et social de notre société, il s'agit ici de se prononcer sur le bien-fondé de mesures concernant l'emploi subsidié, à destination d'un public précis.

La position que la FGTB et la CSC ont tenu lors des discussions concernant l'APE Marchand Jeunes peut être, dans ce contexte-ci, reprise : il s'agit de se doter d'un maximum de garanties que l'aide ainsi accordée par les pouvoirs publics va être utilisée pour doter le demandeur d'emploi d'une réelle qualification par la formation et l'acquisition d'une expérience professionnelle, de telle sorte que ce que les employeurs appellent « atteinte d'un niveau de productivité suffisant » et les organisations syndicales « acquisition de qualification » donnent au jeune de réelles possibilités d'insertion durable dans l'emploi.

Cet objectif est d'autant plus essentiel que le PFI, comme sa dénomination l'indique, est une aide à l'insertion axée prioritairement sur un plan de formation en adéquation avec un poste à pourvoir.

La question que la FGTB wallonne pose est par conséquent :

**La modification principale proposée dans cet avant-projet d'arrêté, à savoir le doublement de la période maximale du contrat de Formation-Insertion - qui passerait de 26 semaines à 52 semaines maximum, va-t-elle dans le sens d'augmenter les chances d'insertion durable dans l'emploi du jeune peu qualifié ?**

En préalable à la réponse à cette question, la FGTB déplore l'absence de prise en compte des évaluations dont le PFI a fait l'objet, et notamment celle effectuée par la Cour des Comptes, dans son rapport du 17 juin 2003.

## 2.1. Conditions pour augmenter les chances d'insertion durable dans l'emploi :

Dans le cadre de cette mesure, le rapport de la Cour des Comptes du 17 juin 2003 qui s'inscrit conformément à sa mission de contrôle du bon usage des deniers publics (loi du 10 mars 1998) est sans aucun doute un guide précieux, si l'on veut modifier et améliorer le dispositif, avant d'envisager un quelconque allongement de la durée du contrat.

« Si le pouvoir politique parvient à trouver la formule qui permette d'ouvrir réellement l'accès au PFI aux publics fragilisés, sans pour autant provoquer d'effets pervers, le Forem devra leur consacrer une attention extrêmement soutenue, difficilement compatible avec une augmentation du volume de contrats à gérer » (p.15).

Dans le même ordre d'idée, l'exposé du dossier de l'avant-projet d'arrêté insistant sur les caractéristiques du public ciblé - abandon des études, décrochage scolaire - pas prêt à se lancer dans une formation longue dans un centre, met en avant la formation sur le poste de travail jugée adéquate, mais pour cela « il est nécessaire que tant l'entreprise que le Forem prennent le soin d'accompagner efficacement le jeune, l'entreprise en prenant soin de bien choisir la personne à qui elle va confier la supervision et le suivi quotidien du travail du jeune, Le FOREM, en réalisant un suivi spécifique, individualisé et rapproché, visant à éviter autant que faire se peut, tout décrochage. » (p.3)

### 2.1.1. Maximiser les chances de réussite du PFI :

Pour rappel, le chapitre 2 de la table des matières du rapport de 2003 concernant les moyens de maximiser les chances de réussite du PFI comprend les points de vigilance suivants : veiller à la réalité et à la stabilité de l'emploi offert, améliorer le service aux entreprises, s'assurer de l'existence des tensions sur le marché, juger de la nécessité de la formation et s'assurer de sa pertinence, en vérifier le bon déroulement, tenter de prévenir les échecs, c'est-à-dire les ruptures de contrats Formation-Insertion.

Dans cette optique, la FGTB wallonne insiste sur les points suivants :

#### 2.1.1.1. Organiser une formation pour occuper un poste vacant :

Pour maximiser les chances de réussite du contrat de formation,

- celui-ci doit être accompagné d'un plan de formation basé sur les prérequis du jeune, les objectifs précis à atteindre et les moyens, méthodes,... mis en œuvre pour y parvenir ;
- la durée de la formation doit être adaptée à ce plan ;
- afin de garantir la qualité de la formation, un suivi doit être organisé au sein des secteurs professionnels ;
- comme il s'agit d'une formation pour l'occupation d'un poste vacant, le contrat de travail qui suit la période de formation doit être conclu à durée indéterminée.

2.1.1.2. Réaliser un suivi spécifique, individualisé et rapproché :

Qu'en est-il, dans les textes, ici et maintenant ?

Qu'en est-il en termes de modifications proposées ?

**Situation actuelle :**

« Pendant l'exécution du contrat de Formation-Insertion, 3 évaluations relatives au déroulement de la formation sont, à l'initiative du Forem, réalisées respectivement en fin de période d'essai, aux deux tiers et à la fin de la formation. » (Arrêté 1997, art.9)

**Modifications proposées par l'avant-projet :**

« Pendant l'exécution du contrat de Formation-Insertion, Le Forem procède soit de sa propre initiative, soit à la demande de l'employeur ou du stagiaire, à la vérification du bon déroulement de la formation. » (art.7)

**La mention d'un nombre minimum d'évaluations, présente dans l'arrêté de 97, a disparu.** Si dans les faits, 3 évaluations, quelle que soit la durée du PFI, peuvent paraître difficiles à mettre sur pied, pourquoi ne pas suivre la suggestion, proposée dès 1998, par la Commission de suivi intersectorielle, d'établir un nombre minimum d'évaluations, proportionnel à la durée du contrat Formation-Insertion ? Cet élément est d'autant plus crucial dans une perspective de doublement de la durée du contrat, et pour un public peu qualifié.

Il semble en tout cas essentiel de maintenir, quelle que soit la durée du PFI, au moins une évaluation **en fin de période d'essai**, tel que le prévoit le texte actuel. Cette évaluation permet en effet de faire le point et rectifier si nécessaire la situation, afin d'éviter des conséquences dommageables, tant pour l'employeur que pour le stagiaire.

NB : Le distinguo, dans le deuxième paragraphe de l'article 7, est peu compréhensible, la réalisation par le Forem d'un suivi individualisé et la vérification du bon déroulement de la formation, ainsi que la prise des mesures utiles au bon déroulement de la formation concernant la totalité du public PFI, et non seulement les jeunes peu qualifiés.

**2.1.2. Travailler sur deux indicateurs essentiels : Taux de rupture et taux d'insertion**

**Taux de rupture pendant la période de formation:**

Bien évidemment, cet indicateur est à mettre en relation avec les causes de rupture de contrat - le départ pour un autre emploi ne doit bien sûr pas faire l'objet d'une même comptabilisation que la mécontente entre les parties, l'inadéquation au poste de travail ou des manquements au respect des obligations du contrat.

Etant donné que la rupture pour motif autre que le départ vers l'emploi touche davantage les moins qualifiés, ce problème risque de s'amplifier lors d'un ciblage à l'intention de ce type de public.

Les cas de rupture unilatérale peuvent être sanctionnés, pour l'employeur par le remboursement au Forem des indemnités allouées au stagiaire, pour le stagiaire par la sanction de l'Onem et la suspension de ses allocations de chômage pendant une période déterminée.

En ce qui concerne l'employeur, les avantages financiers octroyés dans le cadre du PFI sont sans commune mesure avec les amendes réellement appliquées en cas de non-respect des obligations légales.

A cet égard, les chiffres relevés par le rapport de 2003 sont les suivants : l'économie totale par l'employeur pouvait se situer entre 7.436 et 12.394 € pour un stage d'une durée de 26 semaines, alors que les sanctions financières pour non-respect des obligations légales atteignaient au maximum 2.162 €, avec un montant moyen de l'amende de 419 €.

On peut donc en tirer comme conséquence que les sanctions prévues pour l'employeur sont de faible incidence.

Il n'en va pas de même pour le stagiaire, particulièrement dans le contexte actuel des politiques d'activation et de contrôle.

Aussi, des garde-fous supplémentaires (rapports du Forem...) doivent être prévus pour les situations où l'employeur est responsable de la rupture du contrat.

Si la motivation du stagiaire est souvent soulignée comme étant un moteur indispensable de la réussite du PFI, la FGTB considère qu'il requiert la motivation des deux parties.

Les conditions doivent donc être remplies pour une sélection efficace des employeurs désireux de participer à ce dispositif.

Cette sélection passe par, notamment :

- une analyse rigoureuse des causes de fluctuation des taux de rupture par secteur, avec une attention particulière pour les secteurs à taux de rupture supérieur à la moyenne ;
- une analyse croisée avec la période de conclusion de contrats (pics d'activités), ainsi qu'avec la période de rupture (inaptitude du stagiaire décelée après 5 mois) ;
- une détection de situations répétitives de rupture de contrats dans le chef du même employeur...

**Taux d'insertion après le PFI :**

Pour rappel, le dispositif a pour objet :

- d'insérer les demandeurs d'emploi auprès des employeurs qui offrent des emplois dont l'occupation nécessite la mise en œuvre d'un programme de formation professionnelle spécifique ;
- de permettre aux entreprises de disposer d'une main-d'œuvre adaptée à leurs besoins.

Etant donné cet objet, les indicateurs dont nous disposons - d'impact spécifique (trois mois au moins dans les 12 mois) et d'insertion stable (travail sans interruption de plus de trois mois au cours de l'année suivant la fin de la période obligatoire d'embauche), s'ils ont leur intérêt, ne sont pas suffisants.

L'indicateur du nombre de CDI dans l'entreprise concernant la profession apprise, à l'issue de la période obligatoire d'embauche, pour les stagiaires ayant conclu un contrat Formation-Insertion, est un critère plus cohérent par rapport aux objectifs, pour évaluer la réelle portée du dispositif.

Les modifications proposées dans l'avant-projet ne prennent pas en compte cet élément puisque l'art.16, 3° établit que le rapport annuel de la Commission de suivi doit comporter :

« le taux d'insertion durable dans l'emploi, exprimé par le nombre et le type de contrats de travail conclus après la durée du contrat de formation-insertion ».

En tout état de cause, si les indicateurs quantitatifs sont positifs, il faut en faire lecture à la lumière de l'écrémage initial dans le choix des stagiaires (par ailleurs dans la toute grande majorité des cas présentés par l'employeur). Dans le cas précis, étant donné qu'il y a une corrélation inverse entre le taux de rupture pour motif autre que le départ vers l'emploi et le niveau de qualification, les résultats risquent de se modifier, notamment en termes d'insertion post-PFI.

### **3. LE RÔLE ESSENTIEL DU FOREM :**

L'analyse de la Cour des Comptes au sujet des indicateurs d'insertion l'amène au constat suivant :

« La Cour estime dès lors que si l'accès du PFI s'ouvre réellement aux publics fragilisés, le Forem devra leur consacrer une attention extrêmement soutenue, difficilement compatible avec une augmentation du volume de contrats à gérer. » (p.91)

La FGTB désire à cela ajouter : « ainsi qu'avec un doublement de la durée maximale du contrat Formation-Insertion ».

Le volume des PFI à gérer a dépassé largement l'objectif à atteindre (8.500) puisqu'il est passé de 8.350 en 2003 à 9.701 en 2005 et à 11.101 en 2006.

Le contrat de gestion 2006-2011 prévoit, non seulement une participation accrue des jeunes peu qualifiés au dispositif, mais encore une augmentation du nombre global des PFI.

**Il est impératif que le second objectif ne se concrétise pas au détriment de la qualité du premier.**

Dès son introduction, le rapport de 2003 mettait en évidence le rôle essentiel du Forem dans le contrat tripartite :

« Mis en quelque sorte sous pression pour favoriser l'insertion par la formation professionnelle, l'Office (...), seul gestionnaire de la mesure, est confronté à un double défi : d'une part, s'organiser pour rencontrer l'objectif en nombre de contrats à conclure, tout en contenant l'effet d'aubaine dans le chef des employeurs et, d'autre part, garantir l'efficacité du stage, c'est-à-dire à la fois la pertinence et la qualité de la formation dispensée au demandeur d'emploi, de façon à maximiser les chances du stagiaire de s'insérer sur le marché du travail ».

La FGTB wallonne estime qu'il est nécessaire, **avant de prendre une quelconque décision visant à modifier la durée du contrat**, de réaliser l'état des lieux en termes d'améliorations apportées au dispositif depuis la parution du rapport de 2003, et dont la présente note en souligne les éléments primordiaux, ainsi que d'évaluer les conséquences des modifications proposées, tant en termes de méthodologie à appliquer que de disponibilité en matière de ressources humaines, afin que l'Office puisse remplir pleinement son rôle essentiel pour la réussite du dispositif.

Elle considère qu'à défaut de cette évaluation, et des remédiations adéquates, ces modifications apportées par l'avant-projet de décret visant le public jeune peu qualifié risquent de manquer l'objectif annoncé d'augmenter les chances d'insertion durable dans un emploi de qualité.

▪ ▪ ▪ ▪