

Réforme du PTP - Programme de Transition professionnelle

- Anne-Marie Robert -

RAPPEL CONCERNANT LES MODALITÉS DU DISPOSITIF:

Objectifs :

Le Programme de Transition professionnelle a été instauré par l'accord de coopération du 4 mars 1997 entre l'Etat fédéral et les Régions, afin de répondre aux objectifs suivants:

- satisfaire des besoins collectifs peu ou pas suffisamment rencontrés par le circuit de travail régulier dans le secteur non marchand ;
- donner la possibilité à des jeunes et à des personnes peu ou moyennement qualifiées, éloignés du marché du travail, d'accéder à un emploi ;
- favoriser l'insertion, par l'acquisition de compétences professionnelles et un accompagnement spécifique, ainsi qu'une formation suivie, en articulation avec le contrat de travail.

Au niveau du financement, le Programme de Transition Professionnelle repose sur une activation des allocations de chômage, du revenu d'intégration ou d'aide sociale au niveau fédéral, complétée par des interventions de la Région wallonne ou des Communautés.

Modalités des interventions :

Pour les chômeurs, l'intervention fédérale est de :

- 247,89 € / mois si le travailleur est occupé à mi-temps ;
- 322,26 € / mois pour un 4/5 temps.

Ces interventions sont majorées, en cas d'occupation de 180 heures en Agence Locale pour l'Emploi (ALE), ou si la commune dépasse de plus de 20% le taux de chômage moyen.

L'intervention régionale (Ministre de l'Emploi et Ministre fonctionnel) atteint :

- 348 € pour un 1/2 temps ;
- 620 € pour un 4/5 temps.

Pour les ayants droit à l'intégration sociale ou à une aide sociale financière, l'intervention fédérale est de :

- 250 € pour un 1/2 temps ;
- 325 € pour un 4/5 temps.

Les majorations sont également possibles.

L'intervention régionale est identique à celle des chômeurs.

Les employeurs concernés :

Au niveau des pouvoirs publics :

- les Régions, Communautés, Provinces et associations de Provinces ;
- les Communes, associations, agglomérations et fédérations de communes ;
- les CPAS, associations de CPAS, les centres publics intercommunaux d'aide sociale ainsi que les établissements publics qui en dépendent.

Au niveau des associations :

- les ASBL ;
- les établissements d'utilité publique et les associations de fait sans but lucratif.

Les demandeurs d'emploi concernés :

Le décret-programme du 3 février 2005 lève la restriction liée à la détention d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur pour les moins de 25 ans, et celle d'un diplôme de l'enseignement supérieur, pour les chômeurs complets indemnisés et les bénéficiaires d'un revenu d'intégration, depuis plus d'un an.

On en revient à la définition du public-cible de l'accord de coopération du 4 mars 1997.

Ainsi, le Plan de Transition Professionnelle est maintenant accessible à des détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur et des universitaires.

Durée :

Les travailleurs occupés dans le cadre d'un Plan de Transition Professionnelle sont engagés dans les liens d'un contrat de travail au moins égal à un mi-temps mais ne dépassant pas un 4/5 temps, à durée déterminée de minimum 6 mois, à 2 ou 3 ans au plus.

Le volet Formation, Insertion et Recherche d'emploi :

3 types d'action :

- *la formation initiale*, destinée à faciliter l'entrée dans l'emploi Plan de Transition Professionnelle, pour lequel un incitant financier de 250 € est versé à l'employeur ;
- *la formation qualifiante en alternance*, afin de développer les compétences transférables dans un emploi durable post-Plan de Transition Professionnelle ;
- *l'aide à la recherche d'emploi*, au plus tard trois mois avant la fin du contrat Plan de Transition Professionnelle.

De plus, un accompagnement, tout au long du processus, est prévu, avec au moins une entrevue en début de contrat, durant le premier mois de l'engagement et à mi-parcours.

La formalisation se fait par une convention de formation-accompagnement tripartite entre l'employeur, le travailleur PTP et le Forem et signée parallèlement au contrat de travail.

Le PTP en quelques chiffres

Nombre de travailleurs concernés, au 31.12.04 : 3.121.

Répartition par statut : 51% ouvrier ; 49% employé.

Répartition par type d'employeur : Ministères : 36% ; Administrations communales : 27% ; ASBL : 23% ; le reste entre les CPAS, intercommunales, Onem, Forem, provinces et sociétés coopératives.

Quant à l'impact sur l'emploi durable, les chiffres les plus récents concernent l'année 2002. Ils concluent que, sur les 3.354 personnes qui ont signé un contrat Plan de Transition Professionnelle, 430 ont signé par la suite un contrat de travail « plus durable », c'est-à-dire 12,8% des personnes ayant conclu un contrat Plan de Transition Professionnelle en 2002.

RAPPEL DES CRITIQUES ÉMISES QUANT À LA MISE EN ŒUVRE :

De nombreuses incohérences ont été constatées : d'une part, les employeurs désirent garder les personnes parce que ça ne leur coûte presque rien. D'autre part, les Plans de Transition Professionnelle qui travaillent deux, voire trois ans avec des personnes qui sont stabilisées dans leur emploi, doivent quitter le leur, alors que la place reste vacante après leur départ.

En Communauté française, on a créé des postes Plan de Transition Professionnelle d'assistante d'institutrice maternelle. Ce type d'emploi n'existe pas dans le cadre organique. Donc, si même on voulait engager la personne en fin de contrat Plan de Transition Professionnelle, on ne pourrait pas le faire ! Ce qui n'empêche nullement qu'en l'absence de l'institutrice, il arrive que ces assistantes effectuent seules le travail de celle-ci.

Pour les services publics, malgré la condition de créer des emplois supplémentaires, les emplois créés qui ne sont pas des emplois statutaires, déforcent, de facto, le cadre. Ainsi, il se développe des politiques qui consacrent la dégradation de la protection sociale, et ceci à l'aide de subsides publics.

On constitue des programmes de remise à l'emploi temporaire, dans des secteurs où les manques sont constants.

Dans le secteur de la petite enfance, le professionnalisme requis dans ce domaine n'est pas rencontré dans le cadre du Plan de Transition Professionnelle. La FGTB wallonne et le Conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW) se sont toujours opposés à l'utilisation de Plans de Transition Professionnelle dans ce secteur.

Outre le défaut de professionnalisme, le risque est grand d'opérer des substitutions de postes. A ce sujet, l'évaluation attendue concernant notamment l'impact sur l'emploi global dans les secteurs d'activités concernés, de même que l'impact sur l'insertion professionnelle est toujours à venir.

Des mouvements se dessinent dans le sens de privilégier le dispositif Plan de Transition Professionnelle, par rapport aux points APE. Ainsi, dans certains domaines, on n'accepte pas le système APE mais on serait d'accord pour des postes PTP. Or, nous avons toujours considéré que l'accès au système APE, après un PTP, était un pas vers la stabilité.

Ainsi, on en arrive à dire que les emplois d'aides à la Promotion de l'Emploi (APE) sont préférables aux Plans de Transition Professionnelle. Mais il ne faut pas oublier que ce qui est préférable, c'est l'emploi avec un contrat à durée déterminée, ou dans le cas des pouvoirs publics, l'emploi statutaire !

Danger également de construire un dispositif exclusivement basé sur des postes Plans de Transition Professionnelle : par exemple le projet « Wallonet », pour les fonctions d'entretien des espaces verts : 80 pour la Province de Luxembourg et 60 sur Namur. Quelle est la cohérence d'un système où il n'y a pratiquement que des postes Plans de Transition Professionnelle, alors que ce sont des emplois dont on s'accorde à souligner l'importance de l'accompagnement ? Il y a en effet une grande différence, en termes qualitatifs, entre des postes qui ne disposent pas d'un encadrement sérieux et les autres.

On ne peut donc considérer, au vu des résultats, que le Plan de Transition Professionnelle est un outil valable pour l'accès à un emploi durable et stable.

Remplit-il son rôle, tel que formulé dans les objectifs, de favoriser l'insertion sur le marché du travail grâce à l'expérience et aux compétences professionnelles acquises dans le cadre de ce dispositif, complétées par des modules d'insertion socioprofessionnelle articulés au contrat de travail et par un accompagnement spécifique assurés et/ou coordonnés par le FOREM ?

On ne saurait trop insister sur l'importance que revêt, pour répondre à cette question, **le volet Formation, Insertion et Recherche d'emploi**. Le public Plan de Transition Professionnelle est en effet au départ éloigné de l'emploi et une des raisons d'être de ce type d'emploi est présentée comme donnant la possibilité, sur le temps resté libre, de se former et d'effectuer des démarches vers l'insertion à l'emploi.

Or, lorsque l'on examine le budget Forem, on se rend compte, d'une part, que les moyens sont disponibles, mais que d'autre part, ils sont tout à fait sous-utilisés.

En ce qui concerne le volet consacré à la formation, le budget 2005 prévoit une somme de 1.014.500 € en matière de subvention en vue de promouvoir la formation des Plans de Transition Professionnelle. Cela couvre les frais de la formation initiale et de la formation qualifiante.

De cette subvention de 1.014.500 €, dans les comptes provisoires d'exécution budgétaire au 31 août 2005, l'ordonnancement était de 50.854,7 €, soit 5% du budget alloué et consistait essentiellement de dépenses de personnel (79% du montant), ensuite de frais stagiaires (18,5% du montant).

On voit donc qu'il y a un très grand déficit concernant le volet Formation. Déficit relevé également dans la note d'orientation du Gouvernement qui répertorie, sur les 3.186 personnes ayant signé un contrat Plan de Transition Professionnelle, 2.782 qui ont conclu une convention d'accompagnement et d'insertion socioprofessionnelle, mais seulement 118 qui ont effectivement suivi des modules de formation et de recherche active d'emploi.

On a souvent expliqué le peu d'actions de formation suivies par le manque de motivation des personnes ayant un contrat Plan de Transition Professionnelle à suivre une formation. Les raisons sont à explorer : manque d'information, formations peu adaptées en articulation avec le projet futur du candidat...

Ainsi, un grand nombre de personnes engagées dans le Plan de Transition Professionnelle disposent soit d'un diplôme d'études primaires ou du secondaire technique inférieur. Or, ces personnes peu scolarisées sont confrontées à une mesure qui leur demande une réflexion complexe sur leur parcours professionnel, les compétences à acquérir dans le cadre de la construction d'un projet structuré de recherche d'emploi...

Lors des rapports annuels produits par le Forem, les difficultés concernant la mise en place des programmes de formation – insertion mises en exergue étaient les suivantes :

- le contrat de travail au maximum 4/5 temps, avec le 1/5 restant consacré au volet Formation/Insertion : le public concerné perçoit son travail comme un temps plein et éprouve des difficultés à rentabiliser le 1/5 temps ;
- le caractère insuffisant de l'information donnée, notamment par l'employeur, au travailleur, concernant les spécificités de ce contrat : aspect transitoire, contrat tremplin ;
- la durée du contrat, pour ce type de travailleurs, est beaucoup plus importante que ce qu'ils ont déjà connu, en termes de parcours professionnel, ce qui présente des difficultés d'intégrer le caractère provisoire de ce travail ;
- le problème de l'organisation de formations et la participation en adéquation avec l'horaire de travail ;
- la gestion administrative du processus, jugée très lourde.

ELÉMENTS DE LA RÉFORME

La réforme du Plan de Transition Professionnelle proposée dans le présent projet d'arrêté vise à rencontrer ces difficultés en opérant des correctifs en ce qui concerne l'accompagnement et la réinsertion socioprofessionnelle des travailleurs Plan de Transition Professionnelle, de même que la révision de la gestion du dispositif.

Mais elle ajoute également des objectifs qui visent avant tout une extension de l'offre, telle que prévue dans le décret-programme du 3 février 2005. Ainsi, on peut lire dans la note d'orientation accompagnant le projet de décret : « (...) le nombre de travailleurs Plan de Transition Professionnelle stagne depuis un certain nombre d'années alors que les besoins sociaux qu'ils sont censés contribuer à rencontrer augmentent. Un des freins identifiés a été celui de la restriction du public-cible à certaines catégories de demandeurs d'emploi. Un autre est également celui de la limitation des employeurs potentiels. Un troisième, enfin, est le manque d'attractivité financière d'un contrat à temps partiel pour toute une catégorie de chômeurs complets indemnisés. »

C'est dans ce cadre que se situent l'élargissement du public-cible aux diplômés de l'enseignement supérieur/universitaire ; l'incitation à l'engagement à temps plein, ainsi que la création du Plan de Transition professionnelle marchand.

L'élargissement du public-cible est prévu avec des barrières, pour éviter le phénomène de substitution : pour les diplômés de l'enseignement supérieur/universitaire : obligation d'engagement contrat temps plein, dans une fonction correspondant à son niveau de diplôme, avec observance d'au moins une des conditions suivantes : plus-value de compétences, management de la diversité, démarche de recherche et d'innovation, tutorat.

L'incitation à l'engagement à temps plein :

Les règles de co-financement pour les 1/2 temps et 4/5 temps restent inchangées mais pour les temps pleins, une subvention mensuelle de 775 € est prévue, sur base d'un co-financement de 465 € (Ministre de l'Emploi) et 310 € (Ministre fonctionnel).

La création du PTP marchand :

- Comprend les conditions ordinaires du Plan de Transition Professionnelle (augmentation du volume global de l'emploi, encadrement, respect des barèmes en vigueur,...).
- Accessible uniquement aux demandeurs d'emploi ne disposant pas d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur.
- Concerne les entreprises de moins de 50 travailleurs.

La création du Plan de Transition professionnelle marchand est justifiée dans la note stratégique du gouvernement comme devant répondre à l'émergence de nouveaux besoins de main-d'œuvre peu qualifiée mais nécessaire à l'ensemble de l'organisation de l'entreprise.

Or, si cette main-d'œuvre est nécessaire à l'ensemble de l'organisation de l'entreprise, pourquoi celle-ci n'engage-t-elle pas des personnes peu qualifiées, actuellement au chômage ?

Il s'agit plus d'une aide économique à l'entreprise qu'une aide à l'embauche, puisque le projet de décret ne comprend pas d'obligation d'embauche à l'issue du Plan de Transition Professionnelle.

De plus, il s'agit d'emplois peu qualifiés, ce qui suggère le caractère rotatif de ce type d'emplois. On peut supposer que, plutôt que d'engager la personne à la fin du contrat Plan de Transition Professionnelle, l'employeur sera tenté par l'engagement d'une autre personne dans le même poste.

En ce qui concerne les actions de formation, le Plan de Transition professionnelle marchand pourra avoir accès aux incitants financiers, ce qui constitue une aubaine supplémentaire, alors que le Plan de Transition Professionnelle est un emploi très largement subsidié !

En cas de maintien de la mesure, et en l'absence de toute obligation, dans le chef de l'employeur, de procéder à l'engagement à l'issue du contrat Plan de Transition Professionnelle, il faut à tout le moins rendre impossible l'engagement d'un autre Plan de Transition Professionnelle, s'il n'y a pas engagement du précédent, dans le cadre d'un contrat de travail normal.

L'engagement avec un contrat à temps plein :

Cet aspect important, souligné dans les divers rapports du Forem, est soutenu par les organisations syndicales, non dans le but d'augmenter l'attractivité du dispositif, mais pour inclure les volets Formation, Insertion et Recherche active d'emploi dans le temps de travail.

Ainsi, les mesures prises dans la réforme de l'accompagnement et réinsertion socioprofessionnelle des travailleurs Plan de Transition Professionnelle – point 2 de l'axe 1 de la note d'orientation, vont dans le bon sens et proposent des solutions qui rencontrent les propositions faites dans le cadre des rapports d'évaluation.

La conclusion, sous forme d'une convention tripartite – Forem, employeur, travailleur – d'un programme de transition professionnelle, préalable à la conclusion du contrat de travail et qui articule clairement le temps de travail et le temps destiné aux actions d'insertion en est la concrétisation.

Pour pallier les difficultés d'organisation soulignées dans le système actuel, le capital temps réservé aux actions d'insertion pourra faire l'objet de planifications différentes.

Il sera cependant nécessaire, plus que dans les termes de ce projet de décret, de définir les responsabilités de chacune des parties, notamment en termes de protection du travailleur.

D'autre part, le changement de statut du travailleur Plan de Transition Professionnelle, dans le cadre d'un contrat à temps plein, ne doit pas lui barrer l'accès aux différents dispositifs d'insertion qu'offre la Région wallonne aux demandeurs d'emploi. Ainsi, les Missions Régionales pour l'Emploi (MIRE), traditionnellement partenaires importants dans l'offre de services en articulation avec le Plan de Transition Professionnelle, ne sont pas habilitées à prendre en charge les travailleurs.

Le Forem, au travers de son rôle de Régisseur-Ensemblier, doit pouvoir présenter au public Plan de Transition Professionnelle des formations adaptées, par l'articulation des différents opérateurs en partenariat.

Au départ de la mesure, le volet formation qualifiante était confié à Forem Formation. Ensuite, étant donné le profil des personnes concernées, il s'était avéré que la plupart se situaient en amont, plutôt relevant d'action de préqualification. Forem Conseil avait alors été chargé de construire des plans de formation, en partenariat avec les opérateurs de formation concernés.

C'est jouer pleinement son rôle de Régisseur-Ensemblier que de proposer, en partenariat, des formations adaptées aux projets professionnels de ce type de public.

Par contre, les publics qui ont besoin d'une formation qualifiante doivent pouvoir toujours disposer des services proposés par Forem Formation.

L'élargissement du public-cible aux diplômés de l'enseignement supérieur/universitaire introduit par ailleurs la nécessité d'élargir les possibilités d'accès aux formations, notamment celles de Forem Formation et de ses différents partenaires, les centres de compétence...

PROPOSITION DE DÉCISION

La FGTB wallonne considère que le Programme de Transition professionnelle n'atteint pas son objectif de favoriser l'accès à un emploi stable et de qualité.

Elle s'oppose donc :

- à l'extension du dispositif, qui prévoit l'élargissement du public-cible aux détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur/universitaire, tel que prévu dans le cadre du décret-programme du 3 février 2005. Elle considère que cet élargissement n'est pas de nature à corriger le dispositif et qu'étant donné les caractéristiques du chômage en Wallonie, le public prioritaire des dispositifs d'insertion doit rester les demandeurs d'emploi peu qualifiés ;
- à la création d'un Plan de Transition professionnelle marchand, considérant qu'il s'agit plus d'une aide économique aux entreprises, davantage qu'un axe de plan de résorption du chômage.

D'autre part, elle réaffirme son opposition à l'utilisation de postes Plan de Transition Professionnelle dans le secteur de l'accueil de la petite enfance.

Elle constate cependant que des éléments de la réforme proposée visent à corriger les dysfonctionnements du dispositif mis en évidence par les rapports annuels du Forem.

Ainsi, elle appuie les propositions contenues dans le projet d'arrêté afin d'améliorer le volet Formation, Insertion et Recherche d'emploi, elle appuie la décision du Gouvernement wallon de privilégier le contrat à temps plein, avec un temps clairement dédié à ce volet, dans le cadre du temps de travail. Elle constate néanmoins qu'une clarification des rôles et responsabilités de chacune des parties – Forem, Employeur, Travailleur – est nécessaire.

Elle attire l'attention sur l'impact, en cas de maintien de l'élargissement du public-cible aux diplômés de l'enseignement supérieur/universitaire, du niveau de qualification sur le type de formations accessibles, qui doit être spécifique, et adapté au projet professionnel de la personne.

De plus, elle insiste pour que la modification du statut du bénéficiaire, en cas de contrat à temps plein, ne ferme pas l'accès à des opérateurs qui, actuellement, jouent un rôle important dans les actions d'insertion du Plan de Transition Professionnelle, pour les personnes ne disposant pas du diplôme d'enseignement supérieur.

Elle rappelle le rôle fondamental que doit jouer le Forem, en tant que Régisseur-Ensembleur, en ce qui concerne les plans de Formation et d'Insertion, en activant notamment les articulations avec les divers opérateurs.

Dans cette optique, il est important que la modification de statut de la personne ne constitue pas un empêchement à l'accès aux services proposés dans le cadre du dispositif – phare de la Région wallonne en matière d'insertion : le Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle.

◇ ◇ ◇ ◇ ◇