

EMPLOI : propositions socialistes du Val d'Escaut
Présentation par Daniel SENESAEL , député – bourgmestre
Hérinnes, le 15 février 2008

*Actions et volontés du PS dans le domaine de l'emploi pour la
Maison de l'Emploi du Val d'Escaut*

Présentation de Daniel Senesael, Député-Bourgmestre

Les autorités PS des entités couvertes par la Maison de l'Emploi d'Estaimpuis, Pecq, Celles et Mont-de-l'Enclus ont tenu à aborder aujourd'hui la question cruciale de l'emploi dans notre région.

Le chômage continue de baisser en Wallonie. Selon le Ministre de l'Economie, Jean-Claude Marcourt, près de 25 000 demandeurs d'emplois wallons sont sortis du chômage en 2007. Fin décembre 2007, le nombre total des demandeurs d'emplois demandeurs d'allocations et des jeunes en stage d'attente, en Région wallonne, s'élevait à 221 537 unités contre 244 853 en 2006.

On peut attribuer cette embellie, encore insuffisante, à une conjoncture favorable mais aussi à toutes les mesures prises dans le cadre du Plan Marshall et dont les effets ont commencé à se faire sentir.

Si ces résultats sont des encouragements, il faut cependant poursuivre et accentuer la politique mise en place au niveau de l'emploi en Wallonie.

Je ne rentrerai pas dans les détails du Plan Marshall, document dans lequel le Gouvernement précise la stratégie à suivre pour relancer l'économie wallonne qui trace les grandes lignes conductrices que la Wallonie va devoir suivre durant les prochaines années pour retrouver son éclat d'antan au cœur de l'Europe.

Il est basé sur 5 priorités :

- créer des pôles de compétitivité en concentrant des moyens exceptionnels dans des secteurs où la Wallonie peut jouer un rôle de leader au niveau européen ou mondial ;
- stimuler la création d'activités ;
- alléger la fiscalité sur l'entreprise ;
- doper la recherche et l'innovation en lien avec l'entreprise en rencontrant notamment le plan du FNRS d'avoir 600 boursiers doctorants en Wallonie;
- susciter des compétences pour l'emploi. Pour cela, le Gouvernement wallon propose différentes mesures : répondre rapidement par 8000 formations spécifiques supplémentaires par an aux offres d'emploi dans les métiers en pénurie, lancer un plan langues pour les jeunes et les demandeurs d'emploi.

Il me semble important de rappeler que, outre ce plan, d'autres initiatives existent en Wallonie.

Pour nous, socialistes du Val d'Escaut, la priorité en 2008 consistera à mettre en place des actions visant principalement les jeunes de moins de 30 ans.

Le constat a pu être établi que quand un jeune n'entre pas très vite en contact actif avec le monde du travail, il en reste écarté pendant très longtemps.

Notre objectif sera dès lors d'éviter l'enlèvement dans le chômage.

Actuellement, on compte pas moins de 328 jeunes demandeurs d'emploi de moins de 30 ans dans les 4 entités couvertes par la Maison de l'emploi soit près d'un tiers du nombre total de demandeurs.

Pour le 31 décembre, je me suis fixé comme objectif de passer sous la barre des 300 demandeurs.

Des projets viseront à mettre ou remettre les jeunes dans le circuit du travail. Plusieurs démarches seront donc proposées à la Maison de l'Emploi.

L'Union des entrepreneurs flamands (Unizo) réclame un programme d'actions pour favoriser l'embauche de demandeurs d'emploi wallons dans les PME flamandes proches de la Wallonie.

L'organisation patronale estime à 12 000 le nombre de places restées vacantes en 2007 pour des emplois peu qualifiés dans ces PME. Près de chez nous, à Courtrai, la demande serait particulièrement importante dans l'horeca. Pour ce genre de travail, une bonne connaissance du néerlandais n'est pas nécessaire, relève l'Unizo, qui en veut pour preuve le nombre de travailleurs français travaillant dans la région.

Il est dès lors important de favoriser la mobilité en profitant de la situation géographique de nos 4 entités en bordure de frontière linguistique.

Nous faisons partie d'un même bassin et force est de constater que nos travailleurs sont trop peu mobiles mais il est aussi vrai que l'accessibilité au lieu de travail n'est pas étrangère au phénomène. Il va donc de soi que les sociétés de transport en commun ont un rôle primordial à jouer. Les entreprises se disent déçues par l'offre proposée par les sociétés de transport et en particulier dans des situations spécifiques telles que l'accès à des zones d'activités économiques, des horaires de travail « atypiques », à pause ou des services assurés 24h sur 24.

Nous allons donc solliciter la Maison de l'emploi pour cerner les emplois vacants dans un rayon d'une trentaine de kilomètres et examiner un plan de mobilité que nous pourrions mettre en place.

En tant qu'administrateur du TEC Hainaut (et ancien président), je solliciterai la direction générale pour qu'une réunion de concertation avec De Lijn puisse rapidement être organisée afin d'harmoniser les horaires et les itinéraires de part et d'autre de la frontière linguistique.

Inutile pour les sociétés de transport d'adopter une attitude attentiste. Le dynamisme en la matière est de rigueur d'autant qu'elles peuvent, qu'elles doivent collaborer

pour contribuer au plein emploi. Le nouveau contrat de gestion prévoit que les TEC sont opérateurs de mobilité.

Je m'emploierai donc à ce qu'un projet pilote en la matière soit lancé pour le Val d'Escaut.

Evidemment, le covoiturage peut également être envisagé. Et il faut également travailler les mentalités sédentaires des gens de notre région. La Maison de l'emploi devra également s'investir en la matière sur des séances spécifiques à destination de nos demandeurs d'emploi.

Seconde approche : CARTE DU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

D'autre part, au sein de la Maison de l'emploi, nous proposons de mettre en place une structure permanente regroupant les opérateurs des administrations communales, des intercommunales IEG et IDETA mais également LEIDAL, de la Région wallonne, du Forem, du VDAB, du TEC et De Lijn, de la SNCB...afin qu'à partir de simulations de développements économiques à venir, le groupe puisse proposer des solutions durables qui prennent en compte les aspects sociaux, économiques mais également environnementaux. C'est essentiel pour la mobilité des travailleurs mais aussi pour garantir une certaine attractivité. A ce titre, je me permets de rappeler les nombreuses réunions de travail qui se sont tenues avec les TEC pour que le futur CORA botanique puisse bénéficier de deux gares TEC au sein du site avec la création de nouvelles lignes qui va les desservir. Car là aussi, ce sera plus de 1500 travailleurs dont il faudra assurer la mobilité.

Troisième approche : NOUVELLES TECHNOLOGIES

La Maison de l'emploi ne peut évidemment pas ignorer les progrès des technologies de l'information et des communications. Pour les moins de 30 ans, l'usage des SMS est plus qu'entré dans les mœurs, il constitue, malheureusement pour certains la seule source d'informations actives. Il faut donc que quotidiennement les offres d'emploi, grâce à un système informatique reliant toutes les offres entrantes avec les

profils des jeunes chômeurs de la base de données, soient envoyées de manière automatique par SMS.

Il s'agit de répondre rapidement et efficacement aux offres d'emploi urgentes dont pourraient bénéficier les demandeurs du Val d'Escaut. Là aussi, nous demanderons au Forem que notre Maison de l'emploi puisse faire figure de pionnière en la matière.

Quatrième approche : NEERLANDAIS

Nul doute que la connaissance du Néerlandais constitue un atout indéniable pour décrocher un job dans notre région. Des modules intensifs en néerlandais ciblés sur le vocabulaire d'entreprise et la recherche d'emploi doivent absolument être organisés au sein de notre territoire, en demandant à nos ADL (Agences de Développement Local) de prendre en charge la mobilité des demandeurs d'emploi au sein de notre territoire. C'est là une des missions à leur confier. S'assurer que des spécialistes en néerlandais puissent dans un court laps de temps donner cette formation à nos citoyens en quête d'un emploi. Et nous n'oublierons pas non plus une attention toute particulière à la mise en œuvre de formations au permis de conduire en adéquation avec les objectifs déjà définis.

Cinquième approche : PARTENARIAT DES COMMUNES

L'indispensable implication des communes. Chacune de nos entités dispose d'atouts à valoriser pour nos demandeurs d'emploi. Il faut mettre en place un système de formation ambitieux afin de leur offrir des formations conçues pour mener rapidement à un emploi. Or, les communes disposent en leur sein d'une série impressionnante de métiers de base. Ce gisement doit être exploité. Les CPAS seront également de précieux atouts afin de sensibiliser les plus précarisés et les chômeurs de longue durée à s'insérer, s'intégrer dans ce genre de formations (cf INSERT GO à Estaimpuis).

Sixième approche : COLLABORATIONS AVEC L'INTERIM

Favoriser au sein de la Maison de l'Emploi un avenir commun avec les agences intérimaires. De nombreuses entreprises du Val d'Escaut font appel aux services d'entreprises de travail intérimaire, et c'est alors la galère pour le demandeur d'emploi. Il souhaiterait tenter sa chance dans telle entreprise, mais ne sait pas à quelle agence intérimaire s'adresser et l'offre d'emploi n'est pas reprise au Forem et dès lors à notre Maison de l'Emploi. Un partenariat doit donc être institué afin de permettre au forem d'être le récipiendaire de l'ensemble des offres et permettre ainsi une meilleure visibilité pour le demandeur d'emploi. Il conviendrait au sein de notre zone de susciter, mieux de mettre en place ces collaborations étroites et indispensables, car pour l'instant cette faculté est encore laissée à l'initiative des agences. La collaboration avec FOREM CONSEIL, chargé entre autres de l'information et de l'accompagnement des candidats et des entreprises, devrait conduire à la publication automatique et indispensable au sein de la Maison de l'Emploi de toutes les offres des agences d'intérim. Afin d'offrir un service maximum aux demandeurs d'emploi, notre volonté est donc d'évoluer vers un partenariat complet et structuré avec l'intérim.

Septième approche : FORMATION QUALIFIANTE

Mettre en place des formations spécifiques pour les nouvelles filières de travail, de la formation complète visant l'apprentissage d'un nouveau métier aux modules très spécifiques permettant le perfectionnement ou l'acquisition de compétences. Et l'on peut penser tout spécialement aux « nouveaux » métiers de la bio-construction, par exemple ou toute une série de métiers environnementaux.
