

Interpellation de M. Cadranel: Garantie jeunes STE (Stage de transition en entreprise)

M. Cadranel rappelle qu'il y a exactement un an, le Conseil communal votait à l'unanimité une résolution visant à encourager le Collège à recourir pleinement aux dispositifs mis en place par le Gouvernement régional afin de favoriser l'embauche des jeunes, et en particulier des peu qualifiés.

Cette résolution était le fruit d'une prise de conscience collective, au sein de la majorité comme de l'opposition, aux niveaux régional et fédéral, de la nécessité de concentrer les efforts en matière de mise à l'emploi sur une population à la fois fragile, parce que disposant de peu d'expérience et de qualification, mais également porteuse d'un potentiel déterminant pour l'avenir de notre société.

L'idée était de montrer à chaque jeune un chemin concret et rapide vers un emploi ou une formation qualifiante, afin de lui permettre de s'intégrer durablement dans le monde du travail.

La « garantie jeune » permet à chaque jeune de moins de 25 ans nouvellement inscrit chez Actiris de décrocher soit un emploi, soit une formation qualifiante, soit un stage, et ce dans l'année de sortie de ses études dès le quatrième mois de son inscription comme demandeur d'emploi.

Le stage de transition s'adresse quant à lui aux moins de 30 ans inscrits auprès d'Actiris comme demandeurs d'emploi inoccupés, en stage d'insertion professionnelle depuis plus de 6 mois, actifs dans leur recherche d'emploi et disposant au maximum du certificat de l'enseignement secondaire supérieur. Il est d'une durée de trois mois minimum à temps plein, pendant lesquels le stagiaire reçoit une indemnité mensuelle de 200 € et une allocation de stage de 26,82 € par jour à charge de l'ONEM tandis que les frais de déplacement sont à charge de l'employeur.

La mise en place de ces mécanismes semble avoir porté ses fruits et contribué significativement à la baisse, constante depuis plusieurs mois, des chiffres du chômage dans cette catégorie de la population et ce, dans une proportion systématiquement supérieure à celle des autres segments d'âge du marché de l'emploi.

La demande adressée au Collège par le Conseil communal visait plus précisément la gestion du personnel de la commune et des autres acteurs publics et privés ainsi que la faculté pour ces divers acteurs de recourir massivement à ces mécanismes dans le cadre de leurs éventuels recrutements.

Dès lors, pourrait-on obtenir la liste des organismes uclois publics ou privés auprès desquels le Collège a relayé la demande précitée ? Combien de fois a-t-on eu recours au mécanisme de la garantie jeune ou du STE au sein des services communaux ou des organismes publics uclois ? Quels types de formation sont dispensés dans le cadre du recours à ces mécanismes ? Sur quelles éventuelles prolongations ou embauches définitives ce contrat a-t-il débouché ? Quels sont les budgets communaux, régionaux voire fédéraux mobilisés à cette fin sur le sol uclois et, le cas échéant, le Collège dispose-t-il de comparatifs pour les autres communes bruxelloises ? Quelles sont les perspectives de recours à ces mécanismes pour l'année à venir ?

Mme l'Echevin Delwart remercie M. Cadranel pour avoir pris voici un an l'initiative de la motion qui visait à sensibiliser à cette problématique non seulement la commune mais aussi l'ensemble des organismes publics et privés. Nonobstant la publication d'un article dans le *Wolvendael* consacré à cette question, l'administration communale a sensibilisé son service du personnel ainsi que l'ensemble des ASBL au dispositif du stage de transition en entreprise. Comme M. Cadranel l'a indiqué, des conditions spécifiques doivent être remplies pour qu'un tel stage puisse être proposé à un jeune. La promotion de ce dispositif, parmi les autres options qui existent, telles que la réinsertion professionnelle via le système « article 60 » ou la convention premier emploi, constitue un des axes principaux d'action de la Maison de l'Emploi. Tout au long de cette

année, l'administration communale n'a pas manqué d'en faire part aux employeurs chaque fois qu'elle était en contact avec le monde de l'entreprise. Mme l'Echevin Delwart n'a pas souhaité procéder à l'envoi d'une lettre circulaire, qui aurait certainement fait l'objet d'un « classement vertical » et a plutôt privilégié les contacts avec la vingtaine de sociétés présentes au « Job Day » en avril et avec les 70 entreprises impliquées dans le projet de parrainage « Team for job ». Cela signifie donc que 80 sociétés ont été sensibilisées directement par le service Emploi sur l'organisation de stages de transition en entreprise. Néanmoins, il faut constater qu'aucun stage de transition n'a été proposé par les entreprises sensibilisées. Les Ucclois ne semblent toutefois pas plus mauvais élèves que les autres puisqu'un seul stage de transition en entreprise est référencé sur le site d'Actiris. En réalité, les entreprises sollicitées considèrent que ce dispositif est trop compliqué, requiert un encadrement trop lourd de la part de leur personnel et préfèrent se tourner vers d'autres formules. Mme l'Echevin Delwart fera part de cette situation aux responsables d'Actiris le 30 juin prochain lors de la réunion avec l'ensemble des échevins de l'Emploi de la région bruxelloise. La commune d'Uccle ne demeure pas inactive en matière de stage. En effet, durant l'année 2015, de nombreux stages sont proposés en liaison avec des écoles supérieures ou d'autres établissements dispensant des formations qualifiantes mais il ne s'agit pas dans ce cas de stages de transition en entreprise. Mme l'Echevin Delwart tient les chiffres relatifs à ces stages à la disposition des membres du Conseil s'ils le souhaitent. Il est vrai que les chiffres relatifs au chômage des jeunes peuvent sembler alarmants mais ils doivent être relativisés pour ce qui concerne Uccle, vu qu'un certain nombre de jeunes qui y sont qualifiés d'inactifs sont en réalité encore étudiants. Le débat prévu le 8 septembre prochain autour de l'étude socio-économique, déjà exposée à la Maison de l'Emploi, permettra de montrer aux membres du Conseil que la problématique de l'emploi ne se focalise pas principalement sur le segment jeune de la population, même si les initiatives en matière de garantie jeunesse doivent évidemment être soutenues. Mme l'Echevin Delwart attire l'attention de l'assemblée sur le fait que seuls 20 % des demandeurs d'emploi reçus par les agents de la commune sont des jeunes de moins de 30 ans et seuls 10 % parmi ces derniers répondent aux conditions requises pour le stage de transition en entreprise. Ceci démontre bien que tout dispositif d'activation, de remise à l'emploi doit être évalué et que le stage de transition en entreprise ne convient peut-être pas tout à fait à la situation particulière d'Uccle mais Mme l'Echevin Delwart demeure ouverte à la discussion sur ce point.

M. Cadranel regrette que ce dispositif ait débouché sur d'aussi maigres résultats. Néanmoins, il est bien conscient du fait que l'aide ne doit pas se limiter à une seule catégorie d'âge car la concentration de tous les efforts sur une seule catégorie risque d'aboutir à ce que certains soient oubliés. Les discussions antérieures ont mis en lumière combien il est difficile de catégoriser sur le plan socio-professionnel les citoyens méritant d'avoir des cartes de parking moins chères que les autres.

Il se peut que pour la commune d'Uccle, le chômage des jeunes ne constitue pas la problématique la plus aiguë mais il n'en demeure pas moins que, pour assurer l'efficacité d'un dispositif, il convient de combiner les forces. Les statistiques relatives aux stages de transition dans les autres communes et organismes publics locaux attestent qu'il y en a 22 à la commune d'Anderlecht, 84 à la ville de Bruxelles, 27 au CPAS de Bruxelles, 11 au CPAS de Molenbeek-Saint-Jean, 6 au CPAS de Saint-Gilles, 4 au CPAS de Forest. Il doit donc être possible de faire fonctionner ce dispositif moyennant peut-être l'une ou l'autre adaptation pour coller davantage aux réalités uccloises.

Les remarques de Mme l'Echevin Delwart sont intéressantes et valent vraiment la peine d'être relayées auprès d'Actiris mais, pour M. Cadranel, l'essentiel consiste à lancer une dynamique reposant sur la volonté de recourir à ce mécanisme. Trop souvent, chacun essaie de trouver la recette miracle dans son coin, ce qui entraîne des effets de déperdition.