

Vraag nr. 88 van mevrouw Maggie De Block van  
21 november 2007 (N.) aan de minister van  
Werk:

*Ervaringsfonds. — Projecten.*

Het Ervaringsfonds sensibiliseert werkgevers om  
oudere werknemers langer aan het werk te houden en  
draagt op langere termijn bij om te komen tot een  
mentaliteitswijziging in de bedrijfswereld. Dit kan

Question n° 88 de M<sup>me</sup> Maggie De Block du  
21 novembre 2007 (N.) au ministre de l'Emploi:

*Fonds de l'expérience professionnelle. — Projets.*

Le Fonds de l'expérience professionnelle a pour  
objectif d'inciter les employeurs à maintenir les  
travailleurs âgés plus longtemps au travail et doit  
contribuer à plus long terme à un changement des

leiden tot een bedrijfspolitiek die geen onderscheid naar leeftijd maakt in de aanwervingspolitiek.

1. Hoeveel projecten werden sinds de oprichting van het Ervaringsfonds opgestart in Vlaanderen, respectievelijk Wallonië en Brussel?

2. Wat waren de meest toegepaste maatregelen in de diverse projecten?

3. Werden deze projecten reeds geëvalueerd?

4. Wat waren de voornaamste bevindingen?

5. Dringen bijstellingen van de werking van het Ervaringsfonds zich op?

**Antwoord van de minister van Werk van 11 december 2007, op de vraag nr. 88 van mevrouw Maggie De Block van 21 november 2007 (N.):**

Gelieve een antwoord te vinden op de gestelde vragen.

Sinds de operationele start van het Ervaringsfonds, in september 2004, registreert de dienst 393 toelageaanvragen. Deze aanvragen worden per regio als volgt verdeeld: 280 voor Vlaanderen, 104 voor Wallonië en 9 voor Brussel.

Einde november werden 284 projecten door het Ervaringsfonds gesubsidieerd: 214 in Vlaanderen, 64 in Wallonië en 6 in Brussel. 34 aanvragen waren in behandeling en 75 aanvragen werden geweigerd.

In totaal kregen ongeveer 80% van de toelageaanvragen een gunstig advies.

De toelageaanvragen omvatten een variëteit aan projecten, in functie van de sectorale eigenheden, de bedrijfsgrootte en de profielen van de werknemers betrokken bij een project. Niettemin kunnen we de projecten in 4 types indelen: verbetering van de arbeidsorganisatie, ergonomische aanpassing, functiewijziging voor de werknemer, bijzondere en specifieke ondersteuning in functie van de werknemer.

Het is meestal de bedoeling van deze verschillende projecttypes om de fysieke of psychosociale belasting te verminderen. De gebruikte middelen verschillen naargelang het geval. Ook de methodes zijn verschillend: competentieoverdracht, coaching, opleiding, teleurerk, enzovoort.

De functiewijziging is het meest voorkomende projecttype (38%), vóór de ergonomische aanpassingen (34%), de verbetering van de arbeidsorganisatie (15%) en, in fine, een bijzondere en specifieke ondersteuning (competentieontwikkeling, voortgezette opleiding, enzovoort) van de werknemer (13%).

mentalités au sein des entreprises, afin que celles-ci appliquent en fin de compte une politique de recrutement sans distinction d'âge.

1. Combien de projets ont-ils été lancés en Flandre, en Wallonie et à Bruxelles depuis la création du Fonds de l'expérience professionnelle?

2. Quelles étaient les mesures les plus couramment appliquées dans les différents projets?

3. Ces projets ont-ils déjà été évalués?

4. Quelles étaient les principales constatations?

5. Des modifications au fonctionnement du Fonds de l'expérience professionnelle s'imposent-elles?

**Réponse du ministre de l'Emploi du 11 décembre 2007, à la question n° 88 de M<sup>me</sup> Maggie De Block du 21 novembre 2007 (N.):**

Vous trouverez ci-dessous la réponse à la question posée.

Depuis le début opérationnel du Fonds de l'expérience professionnelle, en septembre 2004, le service enregistre 393 demandes de subvention. Ces demandes sont réparties par région comme suit: 280 pour la Flandre, 104 pour la Wallonie et 9 pour Bruxelles.

Fin novembre, 284 projets ont été subventionnés par le Fonds: 214 en Flandre, 64 en Wallonie et 6 à Bruxelles. 34 demandes sont en cours d'examen et 75 demandes ont été refusées.

Au total, environ 80% des demandes de subvention ont une décision positive.

Les demandes de subvention portent sur des projets très variables, en fonction notamment des réalités sectorielles, des tailles d'entreprise et des profils des travailleurs concernés par un projet. Nous pouvons toutefois procéder à une répartition en 4 types de projet: amélioration de l'organisation du travail, adaptation ergonomique, changement de fonction pour le travailleur, soutien spécifique et particulier en fonction du travailleur.

Ces différents types de projet ont le plus souvent pour objectif de diminuer la charge physique ou psychosociale. Les moyens utilisés divergent au cas par cas et les méthodes sont également variées: transfert de compétences, coaching, formation, télétravail, etc.

Le changement de fonction constitue le type de projet le plus souvent mis en place (38% des projets), devant les adaptations ergonomiques (34%), l'amélioration de l'organisation du travail (15%) et, in fine, un soutien spécifique et particulier (développement des compétences, formation continue, etc.) au travailleur (13%).

De functiewijziging betreft meestal een ervaren werknemer aan dewelke de verantwoordelijkheden van coach («overdrager van het knowhow»), ten opzichte van de jongere werknemers, zullen toevertrouwd worden. Dit type project geeft een bijkomende motivatie aan de werknemer en herwaardeert zijn positie binnen de onderneming.

Al deze projecten worden jaarlijks in het activiteitenverslag beschreven dat aan de Nationaal Arbeidsraad overgedragen wordt. Overigens heeft een interne evaluatie van het Ervaringsfonds in juli 2006 toegelaten de regelgeving (koninklijk besluit 1 juli 2006) te verbeteren. Enerzijds wordt op een grotere schaal gewerkt door de sectoren te betrekken en anderzijds wordt het actiegebied voor de ondernemingen uitgebreid door hen uit te nodigen een meetinstrument van de werkbaarheid te gebruiken en een diagnostool om de mogelijke verbe-terpunten op te sporen.

De verplichte overdracht van de financiële bewijsstukken door de ondernemingen maakt het bovendien mogelijk de verwezenlijking van de projecten te controleren.

Ten slotte zal de administratie zeer spoedig een aanbesteding doen met de bedoeling een externe operator te selecteren waarvan de opdracht zal zijn het Ervaringsfonds te evalueren, zowel op vlak van zijn interne werking, als op vlak van de kwaliteit van de door de ondernemingen uitgevoerde projecten en hun tevredenheid hieromtrent.

Deze evaluatie, in aanvulling van de reeds uitgevoerde evaluaties en uitgevoerd door een externe operator, zal een bewijs van objectiviteit en onafhankelijkheid zijn en zal het, zo nodig, mogelijk maken sommige aspecten van de globale werking van het Ervaringsfonds te verbeteren en zelfs te wijzigen.

Le changement de fonction concerne le plus souvent un travailleur expérimenté à qui on va confier des responsabilités de coach («transmetteur de savoir faire») envers les plus jeunes travailleurs. Ce type de projet octroie une motivation supplémentaire au travailleur et revalorise sa position au sein de l'entreprise.

Tous ces projets sont décrits annuellement dans le rapport d'activités transmis au Conseil National du Travail. Par ailleurs, une évaluation interne au Fonds de l'expérience professionnelle a permis, en juillet 2006, d'améliorer la réglementation (arrêté royal du 1<sup>er</sup> juillet 2006) et, d'une part, de travailler à plus grande échelle en impliquant les secteurs et, d'autre part, d'élargir le champ d'action possible pour les entreprises en les invitant à utiliser un instrument de mesure des facultés de travail et un outil de diagnostic afin de dépister les facteurs susceptibles d'amélioration.

En outre, la transmission obligatoire, par les entreprises, des pièces financières justificatives autorise une vérification de la réalisation des projets.

Enfin, l'administration lancera très prochainement un appel d'offre visant à sélectionner un opérateur extérieur dont la mission sera d'évaluer le Fonds de l'expérience professionnelle, tant au niveau de son fonctionnement interne qu'au niveau de la qualité des projets menés par les entreprises et la satisfaction de ces dernières.

Cette évaluation, complémentaire à celles déjà réalisées, et menée par un opérateur extérieur, constituera un gage d'objectivité et d'indépendance permettant, le cas échéant, de corriger voire de modifier certains aspects du fonctionnement global du Fonds de l'expérience professionnelle.