



**Avis A.1385**

**SUR L'AVANT-PROJET DE DECRET RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE INDIVIDUELLE**

**ADOPTÉ PAR LE BUREAU DU CESW LE 24 SEPTEMBRE 2018**

## INTRODUCTION

Le 24 juillet 2018, le Ministre de l'Emploi et de la Formation, P-Y. JEHOLET, a sollicité l'avis du CESW sur l'avant-projet de décret relatif à la formation professionnelle individuelle (FPI) adopté en première lecture par le Gouvernement wallon le 12 juillet 2018.

## EXPOSÉ DU DOSSIER

### 1. LE PLAN FORMATION INSERTION

Le Plan Formation Insertion (PFI) est régi par le 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.

Le PFI vise à permettre à une entreprise de former un demandeur d'emploi selon ses besoins spécifiques en allégeant les coûts salariaux pendant cette période, pour ensuite engager le demandeur d'emploi sous contrat de travail pendant une durée au moins équivalente à la durée de sa formation.

Les employeurs éligibles sont les entreprises privées et indépendantes ayant un siège d'exploitation en Wallonie de langue française. Sont exclues les personnes morales de droit public à forme non commerciale et les entreprises de travail intérimaire sauf pour leur propre personnel.

Toute personne inscrite comme demandeur d'emploi inoccupé auprès du FOREM, d'ACTIRIS, du VDAB ou de l'ADG et résidant en Belgique est éligible du dispositif.

La formation peut avoir lieu exclusivement en entreprise ou en partie dans un centre de formation.

### 2. ETAT DE LA SITUATION

Après une croissance de 1998 à 2007 (de 5538 à 11231), le nombre de PFI a diminué significativement pour atteindre 6321 en 2017.

Le FOREM a réalisé un diagnostic sur les causes probables de cette diminution sur base d'une analyse statistique et d'enquêtes réalisées auprès des conseillers FOREM et d'entreprises.

Parmi les éléments explicatifs, la Note au Gouvernement wallon met en évidence:

- L'obligation d'augmenter l'effectif moyen de l'entreprise (vécue comme un risque par l'entreprise) et la complexité de la preuve à apporter.
- La détermination de la durée du PFI : en moyenne de 18,5 semaines en 2017. La révision à la baisse des durées accordées par le FOREM détournerait certains employeurs de la mesure; le manque de transparence dans la détermination des durées par le FOREM est aussi évoqué.

- La lourdeur administrative : dans la mise en place d'un PFI tant pour les employeurs que pour les conseillers FOREM, augmentant les contraintes et les délais de mise en œuvre et impactant la relation de confiance FOREM/entreprises.
- L'obsolescence des outils et moyens de communication : qui pourrait avoir détourné certains employeurs de la mesure. Il apparaît nécessaire de moderniser les outils en proposant un suivi et des prestations électroniques.

### 3. PROJET DE RÉFORME: PRINCIPALES MODIFICATIONS

---

- Sur base de ces constats, le Gouvernement a décidé de réformer le dispositif PFI, par un nouveau décret abrogeant le décret de 1997.

Cette réforme s'inscrit dans les lignes directrices suivantes:

- Principe de confiance a priori;
- Simplification administrative;
- Responsabilisation;
- Orientation usagers.

- Employeurs éligibles : le dispositif sera désormais ouvert tant aux employeurs publics que privés ("*toute personne inscrite dans la Banque-Carrefour des Entreprises, ayant son siège social ou une unité d'établissement en région de langue française*").

Selon la Note au Gouvernement wallon, "*les fonctions publiques régionale et fédérale sont non concernées. Toutefois, la SNCB, Proximus, la Défense, ... pourront faire appel au dispositif*". Les entreprises Titres-services et les ALE restent exclues pour les travailleurs qu'elles engagent.

- Obligation d'augmenter l'effectif moyen de l'entreprise par l'engagement du stagiaire : cette obligation, jugée comme un frein au recours à la mesure et générant un suivi administratif lourd et coûteux est remplacée par un engagement de l'employeur à ne pas licencier de personnel en raison de l'engagement du stagiaire sous CFI ou lors de l'engagement subséquent du stagiaire. Par ailleurs, l'obligation d'engagement du stagiaire pourra être remplie par un autre employeur "*selon les conditions fixées par le Gouvernement*".
- Modification du système d'indemnisation du stagiaire : selon la Note au Gouvernement wallon, cette modification vise à
  - simplifier les méthodes de calcul;
  - garantir une égalité entre stagiaires;
  - éviter les situations où certains stagiaires avaient une rémunération nette supérieure aux travailleurs affectés au même poste dans l'entreprise;
  - sécuriser (pour le stagiaire) et simplifier (pour l'employeur) le paiement qui est désormais effectué par le FOREM.
  1. Comme actuellement, le stagiaire reste inscrit comme DE et continue à bénéficier, le cas échéant, des allocations d'insertion, de chômage, du revenu d'intégration sociale ou des indemnités d'incapacité de travail.
  2. Il perçoit à charge du FOREM une prime mensuelle s'élevant de 20% à 80% du RMMG, selon des tranches liées au montant de ses allocations sociales.

Catégorie	Montant de l'allocation journalière	Nombre de blocs	Montant de la prime PFI
1	Aucune allocation (ex: jeunes en SIP)	4	1 252€
2	Allocation sociale comprise entre 13€ et 25,65€	3	939€
3	Allocation sociale comprise entre 25,66€ et 38,50€	2	626€
4	Allocation sociale supérieure à 38,50€	1	313€

Chaque stagiaire est placé dans une catégorie et assuré de recevoir un forfait identique. Un bloc vaut 313€, soit 20% du RMMG.

3. Comme actuellement, le stagiaire peut bénéficier d'un remboursement des frais de déplacement entre sa résidence et le lieu d'exécution du PFI (pour autant qu'ils soient distants d'au moins 5 kilomètres).
  4. Un nouveau remboursement est prévu pour couvrir le cas échéant, les frais de milieux d'accueil, de gardien(ne), de maison d'enfants ou de garderie scolaire.
- Participation de l'employeur : la prime d'encouragement horaire actuelle basée sur rémunération afférente au poste à pourvoir, jugée complexe, est remplacée par un forfait mensuel fixe basé sur le barème de la Commission paritaire de l'employeur, à verser au FOREM.

Forfait	Montant de la rémunération future	Montant du forfait
1	Inférieure à 1 700€	650 €
2	De 1 700€ à 2 000€ inclus	850 €
3	De 2 000€ à 2 300€ inclus	1 050 €
4	De 2 300€ à 2 600€ inclus	1 250 €
5	Plus de 2 600€	1 450 €

- Plan de formation : défini sur base des compétences à acquérir par le demandeur d'emploi pour exercer le poste sur lequel il sera engagé, il sera établi par l'employeur, avec l'aide, le cas échéant, du FOREM et joint à sa demande. Si le FOREM refuse ou modifie le plan de formation, sa réponse à l'employeur devra être motivée et accompagnée d'une contre-proposition.

En cas de désaccord sur le plan de formation ou sa durée, l'employeur ou le demandeur d'emploi pourra introduire un recours auprès d'un comité (institué par l'art. 8 du décret).

- Evaluations et suivi : l'employeur sera dorénavant tenu "d'évaluer les compétences professionnelles acquises par le stagiaire au terme du CFI dans le but de délivrer une attestation de compétences professionnelles acquises durant l'exécution du CFI" et d'en adresser une copie au FOREM.

La Note au Gouvernement wallon précise que cette évaluation servira de base pour l'évaluation de fin de formation du FOREM et que l'employeur pourra demander l'aide du FOREM pour réaliser cette évaluation.

La Note au Gouvernement wallon mentionne également "qu'une évaluation a posteriori de la formation sera réalisée par le FOREM, de manière aléatoire sur 20% des contrats conclus. Il n'y a aura donc plus d'évaluation systématique du FOREM durant la formation. Cependant, le conseiller qui introduira la demande transmettra ses coordonnées à l'employeur et au stagiaire afin que ces derniers puissent le contacter en cas de difficultés. De plus, il téléphonera au moins une fois à chacune des parties durant la période de formation afin de s'assurer du bon déroulement de celle-ci. A la demande d'une des deux parties ou en cas de suspicion de difficulté, une évaluation/entretien tripartite sera organisé(e) par le FOREM".

- Opérateurs de formation : la définition de "l'opérateur de formation" est modifiée. Outre le FOREM, l'IFAPME, les Centres de Compétences et tout tiers auquel le FOREM recourt<sup>1</sup>, l'APD prévoit la possibilité pour l'employeur d'organiser la formation auprès d'un opérateur tiers lorsque la formation n'est pas existante ou disponible dans un délai raisonnable.

La Note au Gouvernement wallon précise que l'employeur se verra rembourser l'heure de formation par le FOREM au tarif des Centres de Compétences.

- Création par le FOREM<sup>2</sup> d'un plate-forme informatique : dans une optique de simplification administrative, d'accessibilité et de rapidité de traitement en vue de faciliter l'échange d'informations entre le FOREM, les employeurs et les stagiaires.

Cette plateforme devra permettre:

- d'introduire les demandes;
- d'en accuser réception et de les enregistrer;
- de vérifier que le stagiaire répond aux conditions prescrites;
- d'enregistrer les CFI et les plans de formation;
- d'encoder les prestations de stagiaires;
- de créer des flux de données vers d'autres banques de données internes ou externes au FOREM;
- de réaliser un monitoring régulier des CFI et des résultats d'insertion.

Les données devront être traitées dans le respect de la réglementation relative au respect de la vie privée.

- Raccourcissement des délais : le Gouvernement souhaite introduire (via l'AGW) un délai d'ordre de 10 jours ouvrables entre la demande et la contractualisation du PFI<sup>3</sup>.
- Instauration d'un Comité de recours : chargé de résoudre les éventuels litiges entre l'employeur et le FOREM sur la durée et le contenu du plan de formation, il est composé de:
  - un représentant du Ministre (Présidence);
  - un représentant du Département de l'Emploi et de la Formation professionnelle du SPW (Secrétariat);
  - un représentant du FOREM;
  - un représentant des employeurs.

Le Comité a un pouvoir décisionnel et statue dans les 30 jours de sa saisie.

<sup>1</sup> Conformément à l'article 7, alinéa 2, du décret du 6 mai 1999.

<sup>2</sup> En propre ou par recours à des tiers.

<sup>3</sup> Initialement délai de rigueur, modifié suite à l'avis négatif de l'Inspection des Finances.

- Suppression de la Commission de suivi intersectorielle et de la mission d'avis des CSEF : "*leur intervention n'ayant soit jamais été sollicitée en pratique, soit n'apparaissant plus utile*", selon l'exposé des motifs.
- Dérogation à la durée maximale du PFI : comme actuellement la durée du PFI serait fixée (dans l'AGW) entre 4 et 26 semaines maximum. Une dérogation à cette durée maximale serait possible, le PFI pouvant aller jusqu'à 52 semaines si (conditions cumulatives):
  - il s'agit d'un employeur public ou du secteur non-marchand;
  - il s'agit d'un DE répondant à une des conditions suivantes (non cumulatives):
    - peu qualifié (pas de CESS);
    - moins de 25 ans et inscrit comme DE depuis au moins 1 an;
    - plus de 25 ans et inscrit comme DE depuis au moins deux ans;
    - reconnaissance de handicap.

#### 4. IMPACT BUDGÉTAIRE

---

Selon la Note au Gouvernement wallon, l'impact budgétaire est nul, la réforme s'opérant à budget constant.

Le budget actuel de la mesure s'élève à 8 380 000 €, dont 5 000 000 € dédiés à la gestion du dispositif par le FOREM.

Les simulations figurant dans la NGW ont été réalisées à profil constants tant pour les entreprises<sup>4</sup> que les DE<sup>5</sup>. "*Elles démontrent que le système est financièrement self-supporting et indépendant du nombre de PFI conclus*".

	2017	2019 (base 2017)	2020
<b>Coût brut</b>	<b>8 274 500</b>	<b>34 750 000</b>	<b>40 030 000</b>
Frais de gestion	5 000 000	5 151 000	4 555 000
Frais stagiaires	1 500 000	24 600 000	29 520 000
Frais de formation	0	3 100 000	3 720 000
Frais de déplacement	1 750 000	1 750 000	2 100 000
Frais de garde	0	100 000	120 000
Frais de promotion	24 500	50 000	25 000
<b>Recettes</b>	<b>0</b>	<b>26 500 000</b>	<b>31 800 000</b>
<b>Coût net (total)</b>	<b>8 274 500</b>	<b>8 250 000</b>	<b>8 240 000</b>

<sup>4</sup> Entreprises: la majorité des PFI ont conclus dans la CP 100 (occupation à caractère manuel, 40% dont 20% dans la CP 124 Construction) et la CP 200 (occupation à caractère intellectuel).

<sup>5</sup> Demandeurs d'emploi: la majorité des stagiaires PFI ont moins de 25 ans (45%) et entre 25 et 39 ans (44%). Environ 35% des stagiaires ne perçoivent aucune allocation.

## AVIS

### CONSIDERATIONS GENERALES

---

Les **organisations patronales** soutiennent la volonté du Gouvernement wallon de redynamiser le dispositif de formation professionnelle individuelle en diminution constante depuis une dizaine d'années. A leurs yeux, la réactivation de cette mesure peut constituer un élément de réponse à la lutte contre les difficultés de recrutement auxquelles sont actuellement confrontés les employeurs en Wallonie.

Partageant l'analyse du Gouvernement quant aux freins au développement de la mesure, les **organisations patronales** accueillent positivement les objectifs de la réforme, visant notamment à simplifier les procédures, raccourcir les délais, réduire les contraintes pour les employeurs et moderniser les outils de communication disponibles.

Les **organisations syndicales** regrettent que le dispositif n'ait pas fait l'objet d'une évaluation approfondie avant sa réforme. Elles estiment que les éléments explicatifs avancés dans la Note au Gouvernement constituent une lecture biaisée et partielle de la réalité. A titre d'exemple, pour expliquer la diminution du recours à la mesure, le rapport 2017 du FOREM met également en évidence le contexte économique fluctuant depuis 2008, la concurrence d'autres mesures (win-win, stage de transition, ...) ou encore la forte présence de l'intérim.

Les **organisations syndicales** considèrent dès lors que, basées sur ces constats, les réponses apportées seront elles aussi partielles et biaisées. Elles déplorent en particulier la suppression de l'obligation d'augmenter l'effectif moyen de l'entreprise et l'allégement du suivi des stagiaires en formation professionnelle individuelle. Elles font également part de leur inquiétude quant au sort des stagiaires les moins qualifiés, déjà sous-représentés dans le dispositif.

Le CESW demande à être consulté sur l'avant-projet d'arrêté d'exécution du décret, élément essentiel de la mise en œuvre de la réforme.

### CONSIDERATIONS PARTICULIERES

---

#### 1. ELARGISSEMENT DES EMPLOYEURS ELIGIBLES

Le Conseil note que le dispositif sera désormais ouvert tant aux employeurs publics que privés. Il accueille favorablement cet élargissement, qui pourrait, moyennant une campagne d'information et de promotion ciblée sur les employeurs publics, être de nature à favoriser l'accès au dispositif pour des publics moins qualifiés.

#### 2. DEROGATION A LA DUREE MAXIMALE DU PFI

Le CESW relève que la Note au Gouvernement wallon prévoit que, comme actuellement, la durée du PFI serait fixée entre 4 et 26 semaines maximum. Une dérogation à cette durée maximale serait possible, le PFI pouvant alors aller jusqu'à 52 semaines moyennant le respect de plusieurs conditions cumulatives, dont le fait d'être un employeur public ou du secteur non-marchand.

Le Conseil s'interroge sur les motivations de cette distinction entre secteurs et demande que cette possibilité de dérogation à la durée maximale du PFI puisse être applicable à l'ensemble des employeurs.

### 3. SUPPRESSION DE L'OBLIGATION D'AUGMENTER L'EFFECTIF MOYEN DE L'ENTREPRISE

Le CESW relève que l'obligation d'augmenter l'effectif moyen de l'entreprise est remplacée par un engagement de l'employeur à ne pas licencier de personnel en raison de l'engagement du stagiaire sous CFI ou lors de l'engagement subséquent du stagiaire. Par ailleurs, l'obligation d'engagement du stagiaire pourra être remplie par un autre employeur "*selon les conditions fixées par le Gouvernement*".

Les **organisations patronales** accueillent favorablement ces modifications. Elles soulignent que l'obligation d'augmenter l'effectif moyen, peu lisible et difficilement contrôlable, génère un suivi administratif lourd et coûteux et constituait un frein au recours à la mesure. En outre, dans un souci de souplesse, elles soutiennent la possibilité de remplir l'obligation d'engagement du stagiaire par le biais d'un autre employeur, comme c'est le cas dans l'actuel dispositif.

Les **organisations syndicales** ne peuvent soutenir cette modification. Elles ne partagent pas l'argumentaire d'une trop grande complexité administrative pour justifier cet allègement de l'obligation pesant sur l'employeur. Elles rappellent que des dérogations (cas fortuit, force majeure, ...) étaient d'ailleurs autorisées. Le remplacement de cette obligation par un engagement sur l'honneur leur apparaît tout à fait insuffisant. Ces organisations demandent à tout le moins qu'à l'article 5, 10°, les termes « *s'engage à ne pas licencier du personnel (...)* » soient remplacés par « *n'est pas autorisé à licencier du personnel (...)* ».

Par ailleurs, les **organisations syndicales** émettent des réserves quant à la possibilité de remplir l'obligation d'engagement du stagiaire par le biais d'un autre employeur. A tout le moins, elles insistent pour que le jeune soit informé, dès la conclusion du contrat, de l'établissement dans lequel le contrat de travail sera presté.

### 4. MODIFICATION DU SYSTEME D'INDEMNISATION DU STAGIAIRE

Le Conseil prend acte de la modification du système d'indemnisation du stagiaire, en particulier le paiement par le FOREM d'une indemnité forfaitaire calculée en pourcentage du RMMG selon des tranches liées au montant des allocations sociales perçues. Selon la Note au Gouvernement wallon, cette modification vise à simplifier les méthodes de calcul, à garantir une égalité entre stagiaires, à éviter les situations où certains stagiaires avaient une rémunération nette supérieure aux travailleurs affectés au même poste dans l'entreprise et, enfin, à sécuriser (pour le stagiaire) et simplifier (pour l'employeur) le paiement.

Si ce nouveau système peut effectivement contribuer à sécuriser le paiement du stagiaire, le Conseil formule d'importantes réserves, d'une part, quant à la suppression de la référence aux conditions de la commission paritaire concernée, d'autre part, quant au système de blocs mis en place pour déterminer le montant de la prime versée au stagiaire.

#### 4.1. La participation de l'employeur

Pour ce qui concerne la participation de l'employeur, remplacée par un forfait mensuel fixe basé sur le montant de la rémunération future du travailleur, le Conseil estime que le système proposé posera plusieurs problèmes.

Il considère tout d'abord que l'argument de l'égalité de traitement entre stagiaires ne peut masquer les différences objectives de conditions de travail entre secteurs et métiers, qui ne seraient plus prises en compte en cas d'indemnisation forfaitaire et de référence au RMMG.

Ce système induira une asymétrie entre la facturation à l'employeur et la rémunération au stagiaire. Dans certains secteurs, l'employeur pourrait ainsi être facturé davantage que ce que percevrait le stagiaire. Diluant la relation directe employeur-stagiaire dans une relation tripartite avec le FOREM, il nuira aussi à la lisibilité de la relation entre l'employeur et le stagiaire, ce dernier ne recevant plus sa rémunération de la part de son employeur. Cela pourrait être néfaste à l'attractivité de la mesure pour certains employeurs.

L'**UCM** considère que les cas où les entreprises devront payer une facture supérieure aux montants destinés à la rétribution du stagiaire posent un problème fondamental dans l'exercice de la mission de service public du FOREM. Ainsi, certaines entreprises devront par exemple s'acquitter d'une facture mensuelle de 1450€ alors que la rétribution versée par le Forem au stagiaire sera de 313€ avec quelques frais de déplacements. Cela rend *de facto* le service d'encadrement de la formation du demandeur d'emploi par le FOREM payant pour ces entreprises. Il s'agit d'une dynamique allant à l'encontre de l'art. 9 du contrat de gestion 2017-2022 de l'Office, qui prévoit une mise en œuvre de ses missions en respectant le principe de gratuité et dès lors la réalisation de ses activités à titre gratuit.

L'**UCM** ne peut suivre cette orientation nouvelle et demande à ce que le montant facturé à l'entreprise soit effectivement au maximum le montant dévolu à la rétribution du stagiaire, comme le dispositif PFI actuel le prévoit.

L'**UWE** soutient les axes de la réforme à condition que son coût ne soit pas globalement plus élevé pour les entreprises que dans le système actuel. Par ailleurs, cette organisation demande que la simplification administrative prévue soit réelle. Dans ce contexte, il est impératif que les personnes en formation reçoivent à temps les indemnités prévues.

Pour ce qui concerne l'objectif de simplification administrative, le Conseil note que, si la rémunération du stagiaire sera désormais payée par le FOREM durant le PFI, toutes les autres formalités seront encore à charge de l'employeur et/ou de son secrétariat social. La gestion administrative du PFI sera donc assurée par différents acteurs, ce qui pourrait conduire à un manque de centralisation des informations et une vision parcellaire dans le chef de l'employeur.

Le CESW recommande dès lors la mise en place rapide d'une concertation sur l'organisation des rôles respectifs de chaque acteur et leur articulation, entre le FOREM et les représentants des employeurs, en y associant l'Union des Secrétariats sociaux.

Par ailleurs, les **organisations patronales** constatent que le nouveau système d'indemnisation est identique à celui proposé par la réforme de l'*individuele beroepsopleiding* (IBO) en Région flamande, entrée en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2018. Les montants facturés aux entreprises par le FOREM seront cependant supérieurs à ceux facturés par le VDAB, celui-ci offrant même une absence de facturation d'IBO pour certains publics (jeune, demandeur d'emploi de longue durée, etc.).

Les **organisations patronales** encouragent un alignement des montants du PFI avec l'IBO et soutiennent la possibilité d'avoir des PFI plus attractifs pour les entreprises lorsque celles-ci forment et engagent par la suite certains groupes-cibles.

#### 4.2. La prime versée au stagiaire

Le CESW constate que le système de blocs proposé pour le calcul du montant de la prime PFI versée au stagiaire, en lien avec le montant de ses allocations sociales, génèrera, dans certaines situations et pour certains bénéficiaires, un important effet de seuil. Ainsi une légère variation dans le montant des allocations sociales perçues, conduisant à un saut de catégorie, engendrera une variation importante, équivalente à la valeur d'un bloc (313 €), du forfait versé au stagiaire. Cela peut être difficilement compréhensible et acceptable pour le jeune et conduire à une inégalité entre stagiaires se situant de part et d'autre des seuils fixés. Le Conseil demande donc au Gouvernement wallon d'examiner les solutions possibles pour limiter cet effet de seuil.

Enfin, le Conseil demande que soit précisé si le nouveau remboursement prévu pour couvrir le cas échéant les frais de milieux d'accueil portera sur la période de formation et/ou de travail.

#### 5. ORGANISATION DES FORMATIONS

Le CESW relève que l'avant-projet de décret, en son article 5, autorise l'employeur à organiser la formation du stagiaire auprès d'un opérateur autre que ceux mentionnés à l'article 2, 5°, a) à d), « *lorsque la formation n'est pas disponible* » auprès de ces derniers. La Note au Gouvernement wallon indique que « *si la formation est non disponible dans un délai raisonnable (...) ou que l'offre est non existante (...), l'employeur pourra proposer de recourir à un autre opérateur de formation et se verra rembourser l'heure de formation par le FOREM au tarif des Centres de compétences.* »

Le Conseil demande que les modalités de mise en œuvre de cette disposition soient précisées (notion de délai raisonnable, ...). A tout le moins, il invite à prévoir que le remboursement à l'employeur ait lieu au coût réel, plafonné au tarif des Centres de compétences.

#### 6. SUIVI DE L'EXECUTION DU CONTRAT

Le Conseil note que l'arrêté du 14 novembre 2007 (art. 7) prévoit que le FOREM procède systématiquement, soit de sa propre initiative, soit à la demande de l'entreprise ou du stagiaire, à la vérification du bon déroulement de la formation. Le même arrêté prévoit que, pour ce qui concerne les stagiaires peu qualifiés, le FOREM réalise un suivi individualisé.

Le CESW relève que la Note au Gouvernement wallon prévoit « *qu'une évaluation a posteriori de la formation sera réalisée par le FOREM, de manière aléatoire sur 20% des contrats conclus. Il n'y a donc plus d'évaluation systématique du FOREM durant la formation. Cependant, le conseiller qui introduira la demande transmettra ses coordonnées à l'employeur et au stagiaire afin que ces derniers puissent le contacter en cas de difficultés. De plus, il téléphonera au moins une fois à chacune des parties durant la période de formation afin de s'assurer du bon déroulement de celle-ci. A la demande d'une des deux parties ou en cas de suspicion de difficulté, une évaluation/entretien tripartite sera organisé(e) par le FOREM* ».

Les **organisations syndicales** ne sont pas favorables à cet allègement du suivi des stagiaires en formation professionnelle individuelle. Elles soulignent la nécessité de maintenir une évaluation systématique de l'ensemble des contrats conclus, particulièrement pertinente dans le cadre d'une aide à la formation. Elles demandent également que la procédure de suivi soit précisée dans l'arrêté d'exécution de manière à s'assurer que des entretiens bilatéraux ou tripartites soient effectivement organisés chaque fois que cela sera requis.

Pour les **organisations patronales**, une évaluation systématique n'apporte pas de réelle plus-value par rapport au contact systématique prévu entre les parties. Elles estiment qu'il est préférable de concentrer l'accompagnement sur les cas problématiques révélés par les entretiens téléphoniques.

## **7. EVALUATION DES COMPETENCES EN FIN DE FORMATION**

Le Conseil note que l'employeur sera dorénavant tenu "*d'évaluer les compétences professionnelles acquises par le stagiaire au terme du CFI dans le but de délivrer une attestation de compétences professionnelles acquises durant l'exécution du CFI*" (art.5, 8°).

Il s'interroge sur la mise en application de cette disposition et se pose notamment les questions suivantes : tous les employeurs ont-ils la capacité et les outils nécessaires pour assurer cette évaluation ? quel est le modèle et la valeur de l'attestation de compétences professionnelles dont il est fait mention ? comment l'employeur est-il encadré dans la réalisation de cette mission ? de quel recours dispose le stagiaire en cas de désaccord ? le plan de formation initialement conclu est-il mis en regard de compétences à acquérir de façon claire et lisible pour le jeune et l'employeur ?

## **8. CREATION PAR LE FOREM D'UNE PLATE-FORME INFORMATIQUE**

Le CESW accueille favorablement la volonté de créer une plate-forme informatique permettant de faciliter l'échange d'informations entre le FOREM, les employeurs et les stagiaires, tout au long de la réalisation du PFI. Il souligne la nécessité de la mise en place rapide de cette plate-forme et s'interroge sur les moyens additionnels prévus dans cette optique.

## **9. SUPPRESSION DE LA COMMISSION DE SUIVI INTERSECTORIELLE ET DU ROLE DES CSEF**

Le Conseil prend acte de la suppression de la Commission de suivi intersectorielle, motivée par l'absence de réunions de cette dernière. Il relève que les missions confiées à cette Commission gardent leur importance et utilité.

D'une part, la mission d'avis général sur l'exécution du décret doit être maintenue et confiée au CESW, comme c'est le cas pour une majorité de dispositifs wallons en matière d'emploi et de formation.

D'autre part, la réalisation d'un rapport annuel d'évaluation, comprenant un volet quantitatif et qualitatif, est indispensable. Le Conseil demande que la réalisation de ce rapport soit ajoutée aux missions confiées au FOREM, en lien avec la mise en place de la plate-forme électronique et le recueil des données qu'elle permettra. Il souhaite également que ce rapport fasse l'objet d'une communication au CESW.

En raison du caractère peu fréquent de la consultation visée, qui concerne la conclusion simultanée de 10 PFI au moins par un même employeur, le CESW prend acte de la suppression du rôle des CSEF. Il invite cependant à intégrer une information sur ces cas particuliers dans le rapport précité.

#### **10. INSTAURATION D'UN COMITE DE RECOURS**

L'avant-projet de décret prévoit la création d'un Comité de recours chargé de statuer en cas de désaccord entre le FOREM et l'employeur sur la durée et le contenu du plan de formation. Ce Comité serait composé d'un représentant du Ministre, d'un représentant de la DGO6, d'un représentant du FOREM et d'un représentant des employeurs.

Le stagiaire étant partie prenante au plan de formation, le CESW demande que le Comité de recours comprenne également un représentant des organisations représentatives des travailleurs.

---