

## AVIS n°1539

---

Avis sur l'avant-projet de décret modifiant le décret du 4 avril 2019 relatif à la formation professionnelle individuelle

Avis adopté le 8 mai 2023

2023/A.1539

## TABLE DES MATIÈRES

---

1. INTRODUCTION	p.3
2. EXPOSÉ DU DOSSIER	p.3
3. PROJET D'AVIS	p.6
SYNTHÈSE	p.6
3.1. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES	p.6
3.2. CONSIDÉRATIONS PARTICULIÈRES	p.7
3.2.1. Système de paiement du stagiaire	p.7
3.2.2. Interdiction de licenciement et contrôle de l'effectif de référence	p.8
3.2.3. Abrogation de la possibilité d'engagement par un autre employeur	p.8
3.2.4. Conditions relatives à la fonction de tuteur	p.9
3.2.5. Suivi de la formation et accompagnement	p.10
3.2.6. Procédure en cas de volonté de rupture	p.10
3.2.7. Dispositions relevant de l'arrêté	p.11

## 1. INTRODUCTION

---

Le 1<sup>er</sup> février 2023, le projet de réforme du dispositif plan de formation-insertion (PFI) a été présenté aux interlocuteurs sociaux du GPS-W.

Le 13 avril 2023, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture l'avant-projet de décret modifiant le décret du 4 avril 2019 relatif à la formation professionnelle individuelle. Ce projet de réforme s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du programme 25 « Déployer la formation en milieu de travail » du Plan de Relance de la Wallonie, en particulier de l'activité 3 « Réformer la formation alternée des demandeurs d'emploi (nouveau décret FALT) et réformer le PFI »

Le 13 avril 2023, la Ministre C. MORREALE a sollicité l'avis du CESE Wallonie sur cet avant-projet de décret. Les avis de l'Autorité de Protection des Données et du Comité de gestion du FOREM ont également été demandés.

Le 19 avril 2023, Mme Céline Marchal, représentante du cabinet de la Ministre C. MORREALE, a présenté l'avant-projet de décret devant la Commission de l'Emploi, de la Formation et de l'Éducation du Conseil.

## 2. EXPOSÉ DU DOSSIER

---

Le projet de réforme vise notamment à répondre aux résultats de l'évaluation de Deloitte. La note au Gouvernement wallon liste les objectifs suivants :

- conserver le caractère hybride de l'aide combinant le volet formation et emploi ;
- insister sur l'importance de la qualité de la formation ;
- veiller à un meilleur contrôle de la formation et des compétences acquises durant celle-ci ;
- rendre transparent l'estimation de la durée du plan de formation-insertion ;
- reconsidérer le système de facturation et les contraintes opérationnelles qu'il engendre ;
- veiller à ce que la prime perçue par le stagiaire en formation soit décente et informer le stagiaire des modalités de stages et des conséquences possibles ;
- sensibiliser les bénéficiaires du PFI (tant entreprises que stagiaires) à l'importance de la certification des compétences dans la perspective de la valorisation future des acquis ;
- perfectionner les processus inhérents au PFI, notamment en termes de digitalisation, de modernisation des outils métier et de simplification administrative ;
- encourager le travail d'accompagnement qualitatif des conseillers-entreprises PFI ;
- considérer le maintien du système de forfaitisation (calcul de la prime du stagiaire sur base de sa future rémunération brute).

Les principales modifications apportées au dispositif sont les suivantes :

### 2.1. Révision du système de paiement du stagiaire et réintroduction de l'indemnité compensatoire

Actuellement la rémunération du stagiaire est versée par le FOREM auquel l'entreprise rembourse une indemnité forfaitaire calculée en fonction des prestations réellement effectuées par le stagiaire et de sa future rémunération brute. Le projet modifie ce système de paiement et de facturation :

- l'employeur sera en charge du paiement aux stagiaires de l'indemnité de formation appelée « prime d'encouragement » (diminuée de 11,11% au titre de précompte professionnel) ;

- l'employeur sera en charge du remboursement des frais de déplacement « *dans les mêmes conditions que si le stagiaire était un travailleur* » (art.5, 1<sup>o</sup>, a), (5)), concernant « *les déplacements entre la résidence du stagiaire et le lieu d'occupation déclaré dans le plan de formation-insertion, entre la résidence du stagiaire et le centre de formation* » (art.5, 1<sup>o</sup>, b) ) ;
- le stagiaire continuera, comme actuellement, à percevoir ses allocations sociales, ainsi que, le cas échéant, des frais de crèche ou de garderie scolaire à charge du FOREM.

Le montant de l'indemnité de formation sera déterminé dans l'arrêté du Gouvernement wallon sur base de la formule suivante : (salaire brut au terme de la formation – allocations sociales réelles du stagiaire pendant la formation ou indemnité compensatoire versée par le Forem) x 60 %

Par ailleurs, le stagiaire qui ne perçoit aucune allocation sociale recevra une indemnité compensatoire, versée par le FOREM, dont le montant sera aussi fixé dans l'arrêté. La note au Gouvernement wallon mentionne le montant de 300 euros.

## 2.2. Contrôle en cas de non augmentation de l'effectif et sanction en cas de licenciement

La disposition actuelle prévoyant que l'employeur n'est pas autorisé à licencier du personnel en vue de l'engagement d'un stagiaire est maintenue (art.5, §1<sup>er</sup>, 10<sup>o</sup>). L'avant-projet de décret prévoit en outre que, lorsque l'employeur n'augmente pas l'effectif de son personnel à la suite de la conclusion du contrat de formation-insertion et de l'engagement du stagiaire, le FOREM contrôlera le respect de cette interdiction de licenciement, selon des modalités qui seront déterminées dans l'arrêté. La Note au Gouvernement wallon indique qu'il sera alors demandé à l'employeur de justifier les raisons pour lesquelles le nombre de ses travailleurs n'a pas augmenté malgré la conclusion du contrat PFI.

L'avant-projet de décret prévoit que, en cas de non-respect de l'interdiction de licenciement, le FOREM récupèrera auprès de l'employeur, par toute voie de droit, les avantages octroyés au stagiaire visés à l'article 6, à savoir, le cas échéant, l'indemnité compensatoire et les frais de garde d'enfant (art.11).

## 2.3. Abrogation de la possibilité d'engagement par un autre employeur

La disposition actuelle prévoyant que l'obligation d'engagement dans les liens d'un contrat de travail dans la profession apprise, pour une durée au moins égale à la durée initiale du PFI, peut être remplie par un autre employeur (art.5, §1<sup>er</sup>, al.3) est abrogée.

La Note au Gouvernement wallon précise cependant que le PFI Intérim resterait possible moyennant des dispositions prévues dans l'arrêté, sur base de l'habilitation existante permettant au Gouvernement de « *fixer des conditions spécifiques à certaines catégories d'employeur* » pour la conclusion d'un PFI (art.2, al.3).

## 2.4. Conditions relatives à la fonction de tuteur

L'avant-projet de décret définit la notion de tuteur (art.2, 1<sup>o</sup>, e) qui est l'employeur ou le travailleur désigné par l'employeur, agissant sous son autorité, chargé de la formation du stagiaire, répondant à une des conditions suivantes : expérience professionnelle dans la profession apprise d'au moins 5 ans (ou 2 ans s'il a obtenu un titre de la filière de formation de chef d'entreprise dans la formation apprise) ou détention d'un diplôme ou d'une attestation de formation au tutorat ou détention d'un titre de compétence de tuteur en entreprise.

Il est prévu que ces exigences peuvent être complétées par des « *conditions supplémentaires, en ce compris les modalités financières, convenues sur la base d'une convention de collaboration entre les secteurs d'activités, l'Institut wallon de Formation en Alternance et indépendants et Petites et Moyennes Entreprises et la Région* ».

#### 2.5. Suivi de la formation et accompagnement

Le projet de réforme vise aussi à renforcer les missions du FOREM concernant le suivi de la formation et l'accompagnement qualitatif du PFI par le conseiller, notamment grâce au temps dégagé par la modification du système de facturation et par la modernisation prévue de l'outil de gestion du dispositif.

L'avant-projet de décret prévoit qu'en fin de stage, le FOREM rédige avec l'employeur et le stagiaire une attestation qui détaille les compétences acquises durant le PFI (art.7, 5°).

#### 2.6. Procédure en cas de volonté de rupture

L'employeur ou le stagiaire qui envisage de résilier anticipativement le plan de formation-insertion devra en informer préalablement le FOREM et lui en fournir les motifs ; il ne pourra pas résilier unilatéralement le PFI en cours sans juste motif (art.5, 2° et art.6).

L'avant-projet de décret introduit la possibilité d'une action de médiation du conseiller FOREM, en cas de volonté de rupture déclarée par une des parties au contrat, consistant à « *formuler une recommandation préalablement à la rupture du P.F.I. qui se produit pendant ou hors de la période d'essai* » (art.7, 3°). Les modalités de cette médiation seront définies dans l'arrêté.

#### 2.7. Règles de cumul

L'avant-projet de décret limite à une période de 10 ans l'interdiction existante de conclure un PFI avec un stagiaire ayant réussi un contrat d'alternance, une convention de stage en entreprise ou un contrat de formation alternée, pour la même profession. Il ajoute la convention d'immersion professionnelle dans cette liste. Il prévoit aussi qu'une dérogation motivée sera possible (art. 5, 1°, d).

### 3. AVIS

---

#### Synthèse

Le CESE Wallonie est favorable à une redynamisation du PFI et souhaite que la réforme permette effectivement de stimuler le recours à cette mesure.

A l'examen de l'avant-projet de décret, il invite le Gouvernement wallon à :

- informer le Conseil des objectifs quantitatifs fixés pour la réforme,
- apporter des garanties concernant la sécurisation du paiement du stagiaire,
- retravailler la question du précompte professionnel forfaitaire fixé à 11,11%, en poursuivant les discussions avec le fédéral pour éviter le risque d'une régularisation fiscale importante pour certains stagiaires,
- s'assurer que le FOREM dispose des moyens humains et techniques nécessaires pour effectuer les contrôles de l'interdiction de licenciement,
- définir des modalités d'exécution précises pour ces contrôles, en particulier une liste exhaustive des motifs admis justifiant que le nombre de travailleurs n'a pas augmenté malgré la conclusion d'un contrat PFI,
- préciser les mesures envisagées relatives au renforcement des missions du FOREM en matière de suivi de la formation et d'accompagnement qualitatif du PFI par le conseiller,
- adopter un canevas précis pour l'attestation rédigée par le FOREM avec l'employeur et le stagiaire en fin de stage, permettant d'objectiver autant que possible les compétences acquises,
- encourager et faciliter le passage du stagiaire par la validation des compétences à l'issue du PFI, lorsque les Titres de compétences correspondant existent,
- mettre en œuvre, de manière systématique et dans les plus brefs délais, les actions de médiation du conseiller FOREM en cas de volonté de rupture déclarée par une des parties au contrat,
- charger le FOREM, à l'issue de la période de formation, de s'assurer que la conclusion du contrat de travail a effectivement eu lieu,
- définir, dans l'arrêté d'exécution, des critères de détermination de la durée des PFI, dans un souci d'harmonisation, de transparence et d'objectivation,
- tenir compte, pour la durée des PFI, de la situation de publics spécifiques (ex. réfugiés) ou de fonctions particulières pour lesquelles il n'existe pas de formation.

Les organisations syndicales, l'UWE et l'UCM font part de positions distinctes concernant l'abrogation de la possibilité d'engagement par un autre employeur et le PFI Intérim. Les bancs sont également divisés quant aux changements introduits relatifs aux conditions pour exercer la fonction de tuteur.

#### 3.1. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Le CESE Wallonie considère que le plan de formation-insertion est un dispositif pertinent qui occupe une place singulière dans le paysage des aides à la formation et à l'emploi. Comme l'a montré l'évaluation réalisée par Deloitte, ce dispositif d'aide hybride alliant formation professionnelle adaptée aux besoins de l'entreprise et mise à l'emploi, se différencie des autres mesures existantes et présente des taux d'insertion à long terme très satisfaisants.

Ainsi, face à la diminution constante des contrats conclus, le Conseil est favorable à une redynamisation du PFI et souhaite que la réforme permette effectivement de stimuler le recours à cette mesure.

Le Conseil a pris acte des objectifs poursuivis par la réforme, notamment un meilleur contrôle de la formation et des compétences acquises durant celle-ci, la modification du système de facturation, l'amélioration des processus administratifs, le renforcement du travail d'accompagnement qualitatif des conseillers-entreprises PFI du FOREM, la sensibilisation à l'importance de la certification des compétences.

Sur le plan des principes et sous réserve des considérations particulières exposées ci-dessous, le Conseil soutient ces objectifs qualitatifs, mais il s'interroge sur les objectifs quantitatifs fixés. Il a pris acte de la volonté du cabinet de définir des indicateurs chiffrés dans le cadre du Contrat de gestion du FOREM, mais souhaiterait être informé dès à présent quant aux intentions en la matière.

Les **organisations syndicales** estiment que, si l'objectif poursuivi est bien d'amplifier le recours au plan de formation-insertion, les modifications proposées dans l'avant-projet de décret apparaissent assez marginales et probablement insuffisantes pour permettre de déployer davantage le dispositif.

Les **organisations patronales** craignent que le recadrage envisagé et certaines contraintes imposées par le projet de réforme ne constituent un frein au recours au dispositif et aient in fine pour résultat la baisse du nombre de PFI conclus. Elles renvoient aux éléments exposés ci-dessous.

### 3.2. CONSIDÉRATIONS PARTICULIÈRES

#### 3.2.1 Système de paiement du stagiaire

Le Conseil soutient la modification du système de paiement et de facturation. Comme il l'avait indiqué dans ses avis antérieurs, le système actuel, mis en place en 2019, dans lequel la rémunération du stagiaire est versée par le FOREM auquel l'entreprise rembourse une indemnité forfaitaire, a notamment pour effet de diluer la relation directe employeur-stagiaire et de nuire à la lisibilité des droits et obligations des parties.

Le CESE Wallonie est donc favorable à la prise en charge par l'employeur du versement de la prime d'encouragement et des frais de déplacement. Cela étant, il attire l'attention sur le fait que le système actuel présente l'avantage de sécuriser le paiement du stagiaire, ce que n'offrira plus le système réformé. Il demande que des garanties puissent être apportées et invite à être particulièrement attentif au respect des obligations de l'employeur en la matière.

Par ailleurs, le Conseil note que le précompte professionnel forfaitaire de 11,11% prélevé sur la prime d'encouragement et, lorsqu'il y en a une, sur l'indemnité compensatoire peut s'avérer nettement insuffisant pour certains bénéficiaires d'allocations (également peu imposées à la source) et dès lors faire courir au stagiaire le risque d'une régularisation fiscale importante. Il invite donc le Gouvernement wallon à retravailler cet aspect et à poursuivre les discussions avec le fédéral afin de trouver une solution aux cas potentiellement problématiques.

### **3.2.2. Interdiction de licenciement et contrôle de l'effectif de référence**

Le Conseil soutient, d'une part, le maintien de la disposition actuelle prévoyant que l'employeur n'est pas autorisé à licencier du personnel en vue de l'engagement d'un stagiaire (art.5, §1<sup>er</sup>, 10<sup>o</sup>), d'autre part, l'instauration d'un contrôle par le FOREM lorsqu'il s'avère que l'employeur n'a pas augmenté l'effectif de son personnel à la suite de la conclusion du contrat de formation-insertion et de l'engagement du stagiaire. A cet égard, le recours aux sources de données authentiques pour définir le périmètre des contrôles constitue un moyen efficace, permettant de se focaliser sur les cas problématiques et d'éviter une complexification administrative pour l'ensemble des employeurs. Le CESE marque également son accord sur la procédure de récupération prévue, en cas de non-respect de l'interdiction de licenciement.

Cela dit, le Conseil reste soucieux de garantir le respect strict de l'interdiction de licenciement et d'éviter tout effet d'aubaine de la mesure. Ainsi, il insiste pour que le Gouvernement wallon s'assure que le FOREM dispose effectivement des moyens humains et techniques nécessaires pour effectuer les contrôles prévus, et ce sur l'ensemble des bénéficiaires du PFI. Il se demande notamment si les flux authentiques requis seront opérationnels pour la date attendue d'entrée en vigueur de la réforme, à savoir au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

De plus, afin d'encadrer au mieux les contrôles, il invite à définir des modalités d'exécution précises dans l'arrêté, en particulier une liste exhaustive des motifs admis justifiant que le nombre de travailleurs n'a pas augmenté malgré la conclusion d'un contrat PFI (ex. difficultés de recrutement pour le remplacement d'un travailleur, force majeure, départ à la retraite d'un travailleur remplacé par le stagiaire en PFI, diminution de l'effectif de référence sans rapport avec la fonction visée par le PFI, ...).

### **3.2.3. Abrogation de la possibilité d'engagement par un autre employeur**

Le CESE Wallonie note l'abrogation de la disposition actuelle prévoyant que l'obligation d'engagement dans les liens d'un contrat de travail dans la profession apprise, pour une durée au moins égale à la durée initiale du PFI, peut être remplie par un autre employeur (art.5, §1<sup>er</sup>, al.3). Il relève cependant que, selon la Note au Gouvernement wallon, le PFI Intérim resterait possible moyennant des dispositions qui devraient être prévues dans l'arrêté, sur base de l'habilitation existante permettant au Gouvernement de « *fixer des conditions spécifiques à certaines catégories d'employeur* » pour la conclusion d'un PFI (art.2, al.3).

L'**UWE** demande que la possibilité d'engagement par un autre employeur reste mentionnée dans le décret, garantissant ainsi le maintien du PFI Intérim. Sur la forme, cette organisation estime qu'inscrire des conditions spécifiques pour certains employeurs dans le futur arrêté d'exécution est une option peu claire et apportant moins de sécurité juridique. Sur le fond, elle rappelle son soutien à l'ouverture du dispositif aux entreprises de travail intérimaire. Comme elle l'exposait dans l'avis n°1414 du 28 janvier 2019<sup>1</sup> à l'occasion de la réforme précédente, cette solution peut lever certains freins en permettant à l'entreprise de travail intérimaire d'organiser le parcours de formation en lien avec une entreprise cliente au bénéfice de cette dernière et dans le complet respect des dispositions légales.

---

<sup>1</sup> Avis n°1414 du 28 janvier 2019 sur le projet d'arrêté portant exécution du décret du (...) relatif à la formation professionnelle individuelle.



L'UCM s'interroge sur les modalités de mise en œuvre de cette ouverture du dispositif aux agences de travail intérimaires depuis 2019. Cette organisation demande que la plus grande clarté soit assurée vis-à-vis de l'entrepreneur-utilisateur, tant sur le plan juridique, administratif et financier. Celui-ci doit notamment être informé du caractère formatif de la mise à disposition et de ses obligations éventuelles ainsi que des sanctions qui lui sont applicables. L'entrepreneur-utilisateur doit également se voir garantir une facturation en adéquation avec l'avantage financier octroyé par la Région à l'agence de travail intérimaire.

Les **organisations syndicales** soutiennent l'abrogation de la possibilité d'engagement par un autre employeur, le PFI s'inscrivant dans une optique d'acquisition de compétences spécifiques à l'exercice d'une fonction déterminée et d'insertion au sein de l'entreprise dans laquelle le stagiaire est formé. Par ailleurs, elles ne sont pas favorables au maintien du PFI Intérim, le cas échéant par le biais de dispositions réglementaires. Comme déjà expliqué dans l'avis n°1414, ces organisations estiment que l'ouverture du PFI aux agences de travail intérimaire (sauf en ce qui concerne leur propre personnel) dénature totalement la philosophie et les objectifs du dispositif.

#### **3.2.4. Conditions relatives à la fonction de tuteur**

Le CESE Wallonie note que l'avant-projet de décret définit des conditions pour exercer la fonction de tuteur au sein de l'entreprise (art.2, 1<sup>o</sup>, e), à savoir une expérience professionnelle dans la profession apprise d'au moins 5 ans (ou 2 ans s'il a obtenu un titre de la filière de formation de chef d'entreprise dans la formation apprise) ou la détention d'un diplôme ou d'une attestation de formation au tutorat ou la détention d'un titre de compétence de tuteur en entreprise. Il est prévu que ces exigences peuvent être complétées par des « *conditions supplémentaires, en ce compris les modalités financières, convenues sur la base d'une convention de collaboration entre les secteurs d'activités, l'Institut wallon de Formation en Alternance et indépendants et Petites et Moyennes Entreprises et la Région* ».

Le Conseil relève que ces dispositions introduisent un changement fondamental dans le dispositif PFI.

Les **organisations patronales** s'interrogent sur l'objectivation de la situation actuelle en la matière. Des manquements ont-ils été relevés dans l'exercice de la fonction des encadrants ? Quelle part des encadrants actuels répondraient à ces conditions ? Ces organisations relèvent qu'il n'existe pas de contraintes similaires à Bruxelles ou en Flandre. Rappelant que les contrats PFI sont conclus principalement dans des entreprises de moins de 20 personnes (+/- 85%), elles craignent que ces nouvelles règles ne contribuent à la frilosité des employeurs à l'égard de la mesure. Elles soulignent aussi la charge administrative que le contrôle du respect de ces conditions représente tant pour les employeurs que pour les conseillers du FOREM.

Ainsi, les **organisations patronales** demandent le retrait des dispositions relatives au tuteur et préconise d'utiliser le terme d'« encadrant » pour le dispositif PFI pour éviter la confusion avec d'autres mesures. Si ces dispositions devaient être confirmées, ces organisations demandent, à tout le moins, leur insertion dans l'arrêté, afin de permettre des modifications ultérieures plus aisées (après évaluation ou pour une harmonisation avec d'autres dispositifs par exemple). Elles invitent aussi à insérer la possibilité d'une dérogation motivée du FOREM concernant la condition de durée de l'expérience professionnelle.

Les **organisations syndicales** ne partagent pas cette demande. Elles plaident pour une harmonisation des conditions relatives au tutorat, garantissant des obligations et caractéristiques identiques pour tous les tuteurs, quel que soit le dispositif concerné (convention de stage, formation alternée des demandeurs d'emploi, PFI, ...).

### **3.2.5. Suivi de la formation et accompagnement**

Le Conseil note qu'un objectif de la réforme vise le renforcement des missions du FOREM concernant le suivi de la formation et l'accompagnement qualitatif du PFI par le conseiller. Il s'interroge sur les mesures concrètes envisagées, notamment pour renforcer la qualité de la formation, l'avant-projet de décret ne comportant de dispositions concrètes à cet égard.

Concernant la certification des compétences, l'avant-projet de décret prévoit notamment qu'en fin de stage, le FOREM rédige avec l'employeur et le stagiaire une attestation qui détaille les compétences acquises durant le PFI (art.7, 5°). Selon la Note au Gouvernement wallon, le conseiller FOREM encouragera le stagiaire à passer une épreuve de validation des compétences.

Pour le CESE Wallonie, la validation des compétences acquises durant le PFI est essentielle. Il recommande tout d'abord d'adopter un canevas précis d'attestation permettant d'objectiver autant que possible les compétences du stagiaire. Il souhaite aussi que, lorsque les Titres de compétences correspondant existent, le stagiaire soit fortement encouragé à passer les épreuves ad hoc pour valider ses compétences. Il invite à prévoir, dans le futur arrêté d'exécution, des dispositions facilitant concrètement le passage du stagiaire par la validation des compétences.

### **3.2.6. Procédure en cas de volonté de rupture**

Le Conseil relève que l'employeur ou le stagiaire qui envisage de résilier anticipativement le plan de formation-insertion devra en informer préalablement le FOREM et lui en fournir les motifs ; il ne pourra pas résilier unilatéralement le PFI en cours sans juste motif (art.5, 2° et art.6). Il note aussi que l'avant-projet de décret introduit la possibilité d'une action de médiation du conseiller FOREM, en cas de volonté de rupture déclarée par une des parties au contrat, consistant à « *formuler une recommandation préalablement à la rupture du P.F.I. qui se produit pendant ou hors de la période d'essai* » (art.7, 3°).

Le CESE Wallonie insiste fortement pour que les actions de médiation du conseiller FOREM, en cas de volonté de rupture déclarée par une des parties au contrat, soient mises en œuvre de manière systématique-et dans les plus brefs délais.

Le Conseil demande qu'à l'issue de la période de formation, le FOREM s'assure que la conclusion du contrat de travail a effectivement eu lieu.

### **3.2.7. Dispositions relevant de l'arrêté**

#### **A. Durée du PFI**

Le Conseil recommande, dans un souci d'harmonisation, de transparence et d'objectivation, de définir dans la réglementation des critères de détermination de la durée des PFI, tout en laissant une marge d'interprétation permettant de tenir compte des situations particulières. Il convient en effet de veiller à ce que la durée de la formation soit appropriée, tenant compte du profil de fonction, du niveau de qualification et de l'expérience du demandeur d'emploi, et du delta entre les deux, mais aussi qu'à situation similaire, la durée du PFI soit similaire.

Le CESE Wallonie invite également à considérer la situation de publics spécifiques, comme les ressortissants étrangers qui suivent un accompagnement au niveau du Forem (ex. réfugiés). Dans certains cas, l'apprentissage de la langue et l'acculturation pourraient par exemple être pris en compte dans le plan de formation. Le Conseil demande aussi que les cas de fonctions particulières pour lesquelles il n'existe pas de formation soient pris en compte.

#### **B. Mise en œuvre des amendes administratives**

Le Conseil a pris acte des modifications introduites par l'avant-projet (art.10) à l'article 12 du décret concernant les amendes administratives. Il invite, si cela est nécessaire, à prévoir dans l'arrêté les dispositions complémentaires permettant l'application effective de ces amendes.

---