

AVIS n°1665

Avis sur l'avant-projet de décret relatif aux dispositifs Wallonie Formation Continue

Avis adopté le 27/04/2026

TABLE DES MATIÈRES

1.	INTRODUCTION	3
2.	EXPOSÉ DU DOSSIER	3
3.	AVIS	8
3.1	CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES	8
3.1.1	Objectifs poursuivis et orientations générales	8
3.1.2	Réserves et points d'attention des organisations	8
3.1.3	Aspects budgétaires	9
3.1.4	Simplification du paysage et des procédures	11
3.1.5	Habilitations	12
3.2	CONSIDÉRATIONS SUR LES DISPOSITIONS COMMUNES AUX DEUX DISPOSITIFS	12
3.2.1	Reconnaissance des opérateurs	12
3.2.2	Éligibilité des formations	13
3.2.3	Seuil minimal de 32 heures	17
3.2.4	Formations obligatoires	18
3.2.5	Formations internes	19
3.2.6	Catalogue des formations	20
3.2.7	Agrément	21
3.2.8	Modalités d'intervention	22
3.2.9	Plafond d'heures	23
3.2.10	Formations à distance	23
3.2.11	Cumul	24
3.2.12	Évaluation	24
3.3	CONSIDÉRATIONS SUR LES MESURES SPÉCIFIQUES « MON CAPITAL FORMATION »	26
3.3.1	Accès des travailleurs à temps partiel	26
3.3.2	Information des travailleurs	26
3.3.3	Organisation de MCF au sein des entreprises	26
3.4	CONSIDÉRATIONS SUR LES MESURES SPÉCIFIQUES « CAPITAL FORMATION ENTREPRISE »	27
3.4.1	Champ d'application et exclusion du secteur non-marchand	27
3.4.2	Formations spécifiques	28
3.4.3	Aide de minimis	28

1. INTRODUCTION

Le 12 février 2026, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture l'avant-projet de décret relatif aux dispositifs Wallonie Formation Continue.

Le 27 février 2026, le Ministre de l'Emploi et de la Formation, M. P-Y JEHOLET, a sollicité l'avis du CESE Wallonie sur cet avant-projet. Les avis du Comité de gestion du Forem, de l'Autorité de protection des données et de Wallonie Finances Expertises sont également demandés.

Le 18 mars 2026, M. D. LAHAYE, Chef de cabinet adjoint, et M. B. DECHAMPS, Conseiller, représentant M. le Ministre P.Y. JEHOLET, ont présenté l'avant-projet devant la Commission de l'Emploi, de la Formation et de l'Éducation du Conseil.

2. EXPOSÉ DU DOSSIER

ORIENTATIONS GÉNÉRALES

La Wallonie dispose actuellement de quatre incitants à la formation continue : le Congé- éducation Payé, le Chèque-Formation, le Crédit-Adaptation et le Fonds de l'Expérience Professionnelle. Selon la Note au Gouvernement, leur coexistence a progressivement généré un manque de lisibilité pour les usagers, des chevauchements de finalités, ainsi qu'une complexité administrative préjudiciable à l'efficacité globale de l'action publique. La réforme vise donc à rationaliser ces dispositifs en les recentrant autour de deux incitants uniques, lisibles et complémentaires, et deux portes d'entrée :

- à l'initiative du travailleur - « Mon Capital Formation » - qui s'inscrit dans les principes de la Convention n°140 de l'Organisation International du Travail (OIT). Le nouveau dispositif se construira par rapport à un projet professionnel, qu'il s'inscrive dans ou en dehors de l'entreprise, afin de garantir la pertinence des formations suivies et de favoriser des transitions professionnelles sécurisées ;
- à l'initiative de l'Entreprise – « Capital Formation Entreprise » - qui s'inscrit dans une politique de développement des compétences en réponse directe aux besoins de l'entreprise et au service de l'évolution des métiers et des priorités économiques régionales.

Les nouveaux dispositifs reposeront sur :

- une logique de qualité garantie via la reconnaissance des opérateurs, un contrôle renforcé, une priorisation des formations alignée sur les besoins régionaux identifiés par les COSTRA ;
- une attention particulière aux publics peu qualifiés, via une modulation incitative renforcée, afin de lutter contre les inégalités d'accès à la formation ;
- un objectif central de simplification et de digitalisation des démarches, afin de lever les freins actuels liés à la lourdeur administrative, aux délais de traitement et aux coûts indirects de la formation ;
- la mise en place d'un monitoring régulier permettant d'évaluer l'impact des dispositifs sur l'employabilité, d'identifier les freins à leur utilisation et d'ajuster les mécanismes dans la durée.

CONTENU DE L'AVANT-PROJET DE DÉCRET

L'avant-projet de décret fixe d'abord un ensemble de dispositions communes aux deux dispositifs concernant :

- La reconnaissance des opérateurs : automatique pour certains, sur base de la détention d'un label ou d'une certification pour les autres.
- L'éligibilité des formations, resserrée sur la réponse aux besoins socio-économiques : la réforme confie aux COSTRA sectoriels, et intersectoriel pour les secteurs non-représentés dans un COSTRA sectoriel, la mission d'identifier les besoins en formation continue propres à leurs secteurs. Ces besoins sectoriels seront ensuite harmonisés par le COSTRA intersectoriel. L'Administration lancera un appel à manifestation d'intérêt afin de recueillir les offres de formation répondant aux besoins identifiés par les COSTRA. Sur cette base, un catalogue numérique unique des formations éligibles (Catalogue wallon des formations) sera créé pour les deux dispositifs pour offrir une lisibilité maximale tant aux entreprises qu'aux travailleurs. Parmi les autres conditions d'éligibilité figurent un seuil minimum de 32 heures par formation, l'exclusion des formations obligatoires, l'éligibilité des formations à distance, l'obligation de délivrance d'une attestation de fin de formation mentionnant les compétences acquises.
- La gestion des dispositifs : totalement confiée au Forem qui animera les COSTRA, lancera les appels à manifestation, réalisera l'actualisation du catalogue wallon des formations, maintiendra à jour la plateforme de demande, instruira les demandes et les dossiers, rédigera le rapport d'activités du dispositif, transmettra au SPW Emploi-Formation toute donnée nécessaire à l'évaluation du dispositif et procédera au paiement des subventions.
- Les demandes d'intervention devront désormais être introduites en amont de la formation, afin de faciliter le contrôle de la conformité des dossiers et de renforcer la prévention des risques de dévoiement. Dans ce cadre, l'entreprise introduira la demande lorsqu'elle forme ses travailleurs, tandis que le travailleur effectuera directement sa propre demande lorsqu'il mobilise son droit individuel à la formation.
- Les modalités d'intervention : un taux uniforme d'intervention publique de 25 euros par heure de formation est instauré.
- Les plafonds d'heure : l'intervention publique sera limitée à 120 heures de formation par travailleur et par an .
- Les règles de cumul : la réforme prévoit d'interdire le cumul des aides à la formation continue entre elles pour une même formation, afin d'éviter les effets d'aubaine et les risques de double financement.
- L'évaluation : le Forem transmettra chaque année un rapport d'activités reprenant l'ensemble des actions menées dans le cadre du dispositif ; ce rapport fera l'objet d'une analyse par le SPW Emploi- Formation, à destination du Gouvernement, afin d'en évaluer la qualité, la conformité et la performance ; il sera également transmis au CESE Wallonie, afin de lui permettre à de formuler, le cas échéant, des recommandations au Gouvernement ; en complément, une évaluation triennale plus approfondie sera réalisée par le SPW afin de mesurer l'impact réel du dispositif, son efficience administrative et ses effets sur l'employabilité des travailleurs.

L'avant-projet précise ensuite des dispositions spécifiques pour chacun des deux dispositifs.

Pour « Mon Capital Formation »

- L'accès aux formations est centré sur les actions directement liées à un projet professionnel concret, qu'il s'agisse d'une évolution de poste, d'une reconversion professionnelle ou du développement de compétences liés aux besoins socioéconomiques identifiés de la Wallonie. Sont dès lors explicitement exclues les formations de type stage découverte, initiation générale ou simple information non qualifiante ;

- Le dispositif s'adresse aux travailleurs majeurs disposant d'un contrat couvrant au moins 80 % d'un temps plein ;
- Les formations organisées directement sur le poste de travail sont exclues du champ de « Mon Capital Formation » ;
- Des mécanismes de suspension du bénéfice de « Mon Capital Formation » sont prévues en cas de non-respect des obligations par le travailleur.

Pour « Capital Formation Entreprise »

- L'accès au dispositif est limité aux acteurs privés et sont, donc, exclus les pouvoirs publics, les unités d'administration publique et le secteur non-marchand ;
- Le dispositif est par ailleurs ouvert à toutes les tailles d'entreprises et dont l'unité d'établissement se trouve en région de langue française, qu'il s'agisse de très petites entreprises, de PME ou de grandes entreprises, ainsi qu'aux indépendants à titre principal et complémentaire (> six mois d'activités) et aux travailleurs intérimaires ;
- L'entreprise peut introduire directement sa demande de formation pour ses travailleurs auprès du Forem ou mandater son fonds sectoriel ou son secrétariat social afin de gérer les démarches administratives. Au terme de chaque formation, elle recevra un remboursement correspondant au nombre d'heures effectivement suivies par ses travailleurs ;
- Le dispositif prévoit également de rendre éligibles les formations réalisées directement sur le poste de travail moyennant une validation préalable des contenus ;
- Une catégorie « Formation spécifique » sera créée dans le catalogue numérique des formations pour permettre aux entreprises de déposer des projets de formation sur mesure, répondant à des besoins particuliers qui ne seraient pas couverts par l'offre standard ;
- Le système actuel d'achat préalable de chèques est supprimé au profit d'un mécanisme de portefeuille, avec droit de tirage, à destination des entreprises ;
- Un plafond annuel par entreprise est instauré afin de garantir une répartition équitable et maîtrisée des moyens publics avec une différenciation selon la taille de l'entreprise :

Indépendant à titre complémentaire	Indépendant à titre principal	X < 20 ETP	20 ETP < x < 99 ETP	100 ETP < x < 249 ETP	X < 250 ETP
60	120	840	1.680	2.040	2.520

- Une majoration spécifique du volume d'heures de formation est prévue pour les bénéficiaires d'une aide à l'embauche, afin de soutenir plus fortement leur montée en compétences. Cette majoration sera alignée sur la temporalité de l'aide à l'embauche (180h pour une aide à l'emploi d'une durée de douze mois, l'entreprise bénéficiera d'un volume de formation porté à 180 heures ; 360h pour une aide à l'emploi de vingt-quatre mois) ; les heures ainsi majorées ne seront pas comptabilisées dans le plafond global d'heures de formation octroyées aux entreprises, afin de ne pas pénaliser leur capacité générale à former leurs travailleurs.

Dispositions transitoires

Les dispositions transitoires prévoient que les droits déjà ouverts dans le cadre du Congé-éducation Payé sont préservés jusqu'à leur terme : les travailleurs engagés dans un parcours de formation au moment de l'entrée en vigueur de la réforme pourront ainsi poursuivre leur formation dans les conditions initiales, sans impact sur leurs droits ni sur les engagements pris par les employeurs.

Les chèques-formation déjà délivrés demeurent quant à eux mobilisables selon l'ancien régime jusqu'au 31 août 2027, ce qui permet aux entreprises et aux opérateurs de formation d'écouler progressivement les titres existants, d'adapter leurs pratiques administratives et pédagogiques au nouveau cadre, et d'éviter toute rupture brutale dans l'accès au financement de la formation. Les titres encore valides et non-consommés seront remboursés.

L'entrée en vigueur générale du nouveau dispositif est fixée au 1er septembre 2026. La réforme prévoit par ailleurs une phase de montée en charge progressive, avec une mise en œuvre complète au plus tard le 1er septembre 2027. Cette période intermédiaire permettra l'opérationnalisation complète des outils informatiques, la finalisation du catalogue numérique des formations éligibles, la montée en compétence des services gestionnaires et l'accompagnement des utilisateurs dans l'appropriation du nouveau dispositif.

Aspects budgétaires

Le financement des nouveaux dispositifs « Wallonie Formation Continue » repose sur la réaffectation des enveloppes budgétaires actuellement dédiées aux dispositifs existants, à savoir le Chèque-formation, le Congé-éducation Payé, le Crédit adaptation et le Fonds de l'expérience professionnelle. Au budget général des dépenses de la Wallonie pour l'année budgétaire 2025, les crédits inscrits étaient de 36.247.000 € en 2025 et de 32.921.000 € en 2026. Sur la base des estimations fournies par le FORem, l'impact budgétaire global du nouveau dispositif de formation continue est évalué à 23.546.867 euros, répartis comme suit :

- Capital Formation Entreprise : 17.513.437 euros
- Mon Capital Formation : 6.033.429 euros

À ce montant s'ajoute l'impact de la majoration liée aux aides à l'emploi, destinée à renforcer l'investissement en compétences des travailleurs récemment engagés. Sur les 32.000 chercheurs d'emploi pouvant bénéficier d'une aide à l'emploi, il est estimé qu'environ 8.000 travailleurs combineront cette aide avec un recours au dispositif de formation, à raison de 60 heures de formation par an. Sur la base d'un taux d'intervention publique de 25 euros par heure, cette majoration représente un coût complémentaire estimé à $8.000 \text{ bénéficiaires} \times 60 \text{ heures} \times 25 \text{ €} = 12.000.000 \text{ €}$. L'impact budgétaire total annuel du dispositif, majoration comprise, est dès lors estimé à environ 35,5 millions d'euros.

Le coût estimé au démarrage, de l'ordre de 23 millions d'euros, laisse à tout le moins une marge destinée à assurer le financement résiduel du Congé-Éducation payé en 2028 dès lors qu'un temps d'appropriation et de communication sera nécessaire pour permettre la pleine mobilisation du lien entre aides à l'embauche et « Capital Formation Entreprise », ce qui devrait entraîner une sous-consommation du cumul lors de la première année.

Le dispositif « Wallonie Formation Continue » est par ailleurs financé dans le cadre d'une enveloppe budgétaire fermée, dont les limites sont expressément prévues aux articles 3, 14, §1^{er}, et 20, §1^{er}, du présent avant-projet de décret. Il est enfin précisé dans la Note au Gouvernement que :

- *« l'enveloppe budgétaire prévue au budget du Gouvernement à partir de 2027 s'élèvera à 42 millions d'euros, tenant compte de la réinscription des moyens dévolus à l'ancien Congé-éducation payé au regard des moyens historiquement dévolus à ce dispositif, ce qui permet de couvrir l'ensemble des besoins identifiés, d'absorber les effets de montée en charge du dispositif et de préserver des marges de pilotage budgétaire.*

- *deux éléments seront examinés en seconde lecture : l'impact précis de la réforme sur les travailleurs de secteurs particuliers, notamment le secteur non-marchand et le caractère suffisant du dispositif prévu pour répondre à « l'effet Matthieu » ».*

3. AVIS

3.1 CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

3.1.1 Objectifs poursuivis et orientations générales

Pour les interlocuteurs sociaux wallons, la formation continue constitue un levier stratégique essentiel au service de la compétitivité des entreprises, du maintien et du développement de l'employabilité des travailleurs, ainsi que de l'accompagnement des transitions économiques, numériques, démographiques et écologiques. Dans un marché du travail en mutation rapide, elle joue un rôle déterminant dans la sécurisation des parcours professionnels et dans l'adaptation des compétences aux besoins évolutifs des entreprises.

Aussi, sur base notamment de ses travaux antérieurs menés lors des concertations relatives aux précédents projets de réforme, le CESE Wallonie partage et soutient les objectifs poursuivis tels que présentés dans la Note au Gouvernement, dont à titre principal :

- soutenir les efforts de formation continue déployés tant par les travailleurs que les employeurs ;
- renforcer la compétitivité du territoire et des entreprises et adapter les compétences aux évolutions des métiers et technologies et aux enjeux futurs ;
- prévenir l'obsolescence des compétences et sécuriser les parcours professionnels ;
- augmenter le taux de participation des travailleurs à la formation ;
- soutenir l'acquisition de compétences, la mobilité et la réorientation professionnelle à l'initiative des travailleurs ;
- anticiper les restructurations d'entreprises et soutenir les reconversions.

Les interlocuteurs sociaux wallons rejoignent aussi le Gouvernement sur la nécessité de :

- clarifier, simplifier et moderniser le paysage wallon des aides à la formation notamment en le réorganisant autour de deux logiques complémentaires et deux portes d'entrée distinctes – travailleur et employeur ;
- limiter les effets d'aubaine et mettre fin aux utilisations détournées des dispositifs ;
- simplifier et digitaliser les démarches administratives et les procédures ;
- garantir la qualité des opérateurs reconnus et formations soutenues ;
- prioriser, dans le dispositif à l'initiative des employeurs, les formations alignées aux besoins régionaux identifiés au niveau sectoriel ;
- lutter contre les inégalités d'accès à la formation ;
- assurer l'évaluation régulière de l'impact des dispositifs et des freins à la formation, afin de les ajuster en conséquence.

3.1.2 Réserves et points d'attention des organisations

Cependant, sur certains aspects importants des modifications proposées, les organisations membres du CESE Wallonie expriment de très nettes réserves et/ou demandes de clarification.

Les **organisations syndicales et environnementales** pointent particulièrement :

- le resserrement trop important et trop exclusif des formations éligibles sur les besoins de compétences et besoins socio-économiques identifiés par les COSTRA et l'application de cette logique très adéquationniste au dispositif MCF ;

- en conséquence, dans ce dispositif, une limitation du droit du travailleur à se former selon ses aspirations propres : à quelques exceptions près, ce droit ne semble autorisé que s'il concorde aux besoins des employeurs, loin de la logique d'émancipation citée dans la Note au Gouvernement et d'une partie des objectifs du CEP, tel que repris dans la convention n°140 de l'OIT ;
- des montants d'incitants non différenciés selon les dispositifs et tailles d'entreprise et trop élevés dans certains cas ;
- une répartition budgétaire déséquilibrée entre les deux dispositifs et l'inscription de ceux-ci dans une enveloppe unique fermée fonctionnant selon la logique « premier arrivé, premier servi » ;
- l'accès restreint des travailleurs à temps partiel au dispositif MCF.

L'**UNIPSO** et les **organisations syndicales et environnementales** constatent et déplorent que le projet prévoit explicitement que le dispositif « Capital Formation Entreprise » ne serait pas accessible aux employeurs du secteur non-marchand et à leurs travailleurs. Une telle situation pénaliserait gravement les employeurs et travailleurs du secteur non-marchand, qui n'auraient donc accès qu'au CFE, doté d'un budget fortement réduit, à l'initiative des travailleurs et sans appui sur les politiques sectorielles de formation.

AKT, UCM et **SNI** émettent quant à elles des points d'attention particuliers sur l'application du seuil minimal de 32 heures ainsi que sur la reconnaissance des formations internes et spécifiques.

Les **organisations membres du CESE Wallonie** formulent également conjointement des demandes de précisions et modifications sur différents aspects du projet, dont les formations obligatoires, les formations à distance, l'évaluation, l'accès des travailleurs à temps partiel, l'organisation de MCF au sein des entreprises et les formations spécifiques dans le CFE.

Ces réserves, propositions et demandes de clarification sont détaillées dans les considérations particulières sur l'avant-projet de décret.

3.1.3 Aspects budgétaires

Selon la Note au Gouvernement, « sur la base des estimations fournies par le Forem, l'impact budgétaire global du nouveau dispositif de formation continue est évalué à 23.546.867 euros, répartis entre comme 17.513.437 euros pour le CFE et 6.033.429 euros pour MCF. À ce montant s'ajoute l'impact de la majoration liée aux aides à l'emploi estimé à 12.000.000 euros (8.000 bénéficiaires × 60 heures × 25 €). L'impact budgétaire total annuel du dispositif, majoration comprise, est dès lors estimé à environ 35,5 millions d'euros ».

Il est précisé que « l'enveloppe budgétaire prévue au budget du Gouvernement à partir de 2027 s'élèvera à 42 millions d'euros, tenant compte de la réinscription des moyens dévolus à l'ancien Congé-éducation payé au regard des moyens historiquement dévolus à ce dispositif, ce qui permet de couvrir l'ensemble des besoins identifiés, d'absorber les effets de montée en charge du dispositif et de préserver des marges de pilotage budgétaire ».

Le dispositif « Wallonie Formation Continue » est par ailleurs financé dans le cadre d'une enveloppe budgétaire fermée, dont les limites sont expressément prévues aux articles 3, 14, §1^{er}, et 20, §1^{er}, du présent avant-projet de décret.

Les **organisations syndicales, environnementales** et **l'UNIPSO** constatent que le transfert des formations dites « sectorielles » vers le nouveau CFE s'accompagne d'un transfert budgétaire massif du budget consacré actuellement au CEP, théoriquement à l'initiative des travailleurs, vers le dispositif CFE, à l'initiative des employeurs : d'après les estimations citées dans 6 millions d'euros seulement resteraient consommés dans le dispositif MCF, soit une division par 6 du budget actuel du CEP. Ces organisations demandent que la méthode utilisée par le Forem pour parvenir à ces estimations soit précisée. Elles relèvent qu'il s'agit certes d'estimations, la consommation réelle de chaque dispositif pouvant être toute autre, en fonction des demandes. Cependant, compte tenu de la forte croissance des formations sectorielles au cours des dernières années et des dévoiements qui l'ont accompagnée, ainsi que de l'ouverture de CFE aux grandes entreprises et de l'augmentation de l'incitant accordé de 15 à 25 €/h, les **organisations syndicales, environnementales** et **l'UNIPSO** estiment que l'on peut s'attendre à une forte demande dans le dispositif CFE.

Pour les **organisations syndicales, environnementales** et **l'UNIPSO**, la principale difficulté de ce schéma est que le nouveau dispositif inscrira les deux mesures dans une enveloppe budgétaire globale commune et très explicitement fermée, les octrois se faisant jusqu'à épuisement du budget disponible, suivant une logique de « premier arrivé, premier servi ». Il est donc théoriquement tout à fait possible qu'avant la fin d'une année, l'intégralité du budget ait été consommé, à hauteur par exemple de 98 % pour le CFE et ses majorations, et 2 % pour soutenir le droit des travailleurs dans le dispositif MCF.

Une telle éventualité n'est pas acceptable pour les **organisations syndicales, environnementales** et **l'UNIPSO** qui insistent fortement pour prévoir une séparation hermétique entre les budgets alloués aux deux dispositifs. Une telle séparation permettrait également de prendre des mesures correctrices ciblées en cas de croissance non maîtrisée de la consommation de chaque mesure. Les organisations syndicales demandent en outre que les moyens dédiés à MCF soient ouverts, afin de garantir la possibilité pour tous les travailleurs d'exercer leur droit individuel à la formation.

Pour les **organisations syndicales, environnementales** et **l'UNIPSO**, la répartition budgétaire pose également question quant à l'accès au dispositif selon les catégories d'employeurs. L'actuel dispositif CF auquel les grandes entreprises et le secteur non-marchand n'ont pas accès est transformé en CFE auquel les grandes entreprises auront accès, mais dont le secteur non-marchand restera exclu. Les travailleurs de ce secteur pourront certes activer le MCF, mais les formations sectorielles du secteur étant transférées vers le CFE, les employeurs n'auront plus accès à cette porte d'entrée. Seule la porte d'entrée MCF permettra un soutien à la formation pour les travailleurs de ce secteur, mais avec un budget fortement réduit par rapport à l'actuel CEP.

Pour les **organisations syndicales, environnementales** et **l'UNIPSO**, cette situation n'est ni équitable, ni bénéfique, ni acceptable. Si le fait de ne pas ouvrir le dispositif CFE au secteur non marchand relève essentiellement de considérations budgétaires, le fait de l'ouvrir entièrement aux grandes entreprises devrait faire l'objet de la même approche, ce qui n'a manifestement pas été le cas. Les besoins en compétences du secteur non-marchand sont aussi importants que ceux des grandes entreprises, avec une capacité d'investissement dans la formation moindre.

Comme mentionné dans la Note au Gouvernement, les **organisations syndicales, environnementales** et **l'UNIPSO** demandent que l'accès du secteur non-marchand au CFE soit réexaminé à l'occasion de la seconde lecture et que le coût d'une intégration du secteur non marchand soit objectivé et mis en regard des bénéfices attendus en termes d'emploi, de qualité de service et de cohésion sociale.

AKT, UCM et SNI ne rejoignent pas ces considérations compte tenu du cadre budgétaire contraint dans lequel s'inscrivent, de façon générale, l'ensemble des politiques wallonnes actuelles et, de façon plus particulière, la réforme des incitants à la formation continue des travailleurs.

3.1.4 Simplification du paysage et des procédures

Le CESE Wallonie accueille positivement également un certain nombre d'éléments de simplification introduits par le projet de décret :

- le passage d'un ensemble de dispositifs distincts, relevant de logiques juridiques et administratives différentes, à un cadre décretaal unique qui constitue une avancée significative en termes de lisibilité et de cohérence ;
- la structuration du dispositif autour de deux portes d'entrée, selon que l'initiative de la formation relève du travailleur ou de l'employeur, contribue à une clarification de la logique d'intervention publique et peut permettre une meilleure compréhension et appropriation du dispositif par les utilisateurs ;
- la volonté de centraliser la gestion des aides et d'unifier les procédures de demande, de validation et de liquidation dans un cadre opérationnel commun est de nature à réduire la complexité administrative à laquelle les entreprises étaient confrontées dans les dispositifs antérieurs, notamment en ce qui concerne la multiplicité des démarches et interlocuteurs, des formulaires et des circuits de décision ;
- la création d'un catalogue des formations éligibles et l'harmonisation des conditions de reconnaissance des opérateurs participant à une plus grande lisibilité de l'offre de formation soutenue par les pouvoirs publics et peut constituer un levier utile pour orienter les investissements en formation vers les besoins identifiés ;
- l'intégration, au sein d'un même texte, des règles relatives au contrôle, aux sanctions et au suivi du dispositif renforce la cohérence d'ensemble du cadre juridique et contribue à une meilleure compréhension des obligations applicables.

Ces différentes évolutions constituent des avancées positives et vont dans le sens d'une simplification attendue. Cependant pour certaines d'entre elles, tel le fonctionnement effectif du catalogue, l'agilité des comités stratégiques sectoriels, la capacité d'adaptation aux besoins spécifiques des entreprises ou encore la charge administrative réelle associée aux nouvelles procédures, la simplification dépendra largement de leur traduction concrète dans la mise en œuvre opérationnelle du dispositif. Ainsi, la centralisation de la gestion au Forem constitue une avancée, mais elle s'accompagne de nouvelles exigences en matière de validation, de contrôle et de suivi, qui pourraient générer des délais supplémentaires et une charge administrative accrue. Ce risque est d'autant plus important que certaines procédures (reconnaissance des formations, validation des besoins, intégration dans le catalogue) apparaissent potentiellement lourdes et impliquent plusieurs acteurs.

Dans cette perspective, le CESE Wallonie invite le Gouvernement à porter une attention particulière à la mise en œuvre pratique de ces procédures, afin de s'assurer qu'elles se traduisent effectivement par une simplification des procédures et une réduction des charges administratives.

3.1.5 Habilitations

Le CESE Wallonie constate enfin que le projet de décret renvoie à de nombreuses reprises au Gouvernement la détermination d'éléments essentiels du dispositif, notamment en matière de critères d'éligibilité des formations, modalités de reconnaissance des opérateurs, définition des besoins prioritaires, conditions d'accès aux dispositifs, modalités de financement et de plafonnement.

En l'état, le décret fixe donc principalement des principes généraux, tandis que des éléments déterminants pour les bénéficiaires sont reportés à des arrêtés d'exécution non encore connus. Cette situation soulève un double problème.

D'une part, elle limite fortement la capacité des interlocuteurs sociaux à apprécier concrètement la portée de la réforme au moment de rendre leur avis, d'autre part, elle crée une incertitude juridique importante pour les acteurs, dans la mesure où les règles effectives du dispositif ne seront connues qu'ultérieurement et pourront évoluer plus facilement.

Le CESE Wallonie recommande dès lors d'encadrer davantage ces habilitations dans le décret lui-même, en précisant au minimum les principes structurants qui devront guider les arrêtés d'exécution.

3.2 CONSIDÉRATIONS SUR LES DISPOSITIONS COMMUNES AUX DEUX DISPOSITIFS

3.2.1 Reconnaissance des opérateurs

En la matière, le projet prévoit que :

- les opérateurs disposant d'un label (type CQFOR) ou d'une certification (type ISO) seront reconnus au moyen d'une procédure simplifiée ;
- les employeurs ou les opérateurs ne disposant pas de certification ou de label pourront également être reconnus au moyen d'un mécanisme de certification mis en place par l'Administration ;
- en complément, certains opérateurs seront automatiquement réputés être opérateurs de formation reconnus en raison de leur statut dans l'écosystème wallon de la formation : les centres de formation et de compétences du Forem et l'IFAPME, les centres de compétences labellisés sous statut d'ASBL, les établissements d'enseignement pour Adultes, les établissements d'enseignement supérieur et les organisations représentant les travailleurs.

Le CESE Wallonie constate que le projet reprend et réunit des dispositions qui figurent déjà soit dans le dispositif CF, soit dans le CEP : ainsi, la reconnaissance conditionnée à un audit mis en place par l'Administration ou à certains labels de qualités reconnus, fait partie de la réglementation CF, alors que la reconnaissance automatique de certaines structures se retrouve dans le CEP.

Le CESE Wallonie valide ces propositions.

En matière de label et certifications de qualité, complémentairement aux certifications CDO*QFOR et ISO 9001 mentionnées dans le décret, il rappelle avoir émis, dans le cadre de ses missions, deux Avis relatifs à la reconnaissance des certifications ISO 29990 et ISO 29993 (Avis n°1368 du 28.05.2018) ainsi que ISO 21.001 : 2018 (Avis n°1604 du 27.05.2024).

3.2.2 Éligibilité des formations

Selon la Note au Gouvernement, en vue de garantir que les fonds publics soutiennent exclusivement des formations utiles au développement des compétences des travailleurs et répondant aux besoins réels des entreprises, l'éligibilité des formations est clarifiée et resserrée :

- seules pourront être financées les formations directement liées aux besoins socioéconomiques et qui conduisent à l'octroi d'une attestation de suivi de formation mentionnant les compétences développées au cours de la formation ;
- un seuil minimum de 32 heures par formation est fixé dans l'objectif de favoriser des formations qualitatives et approfondies, d'éviter la dispersion des moyens dans des formations trop courtes à faible impact et de renforcer la valeur ajoutée des parcours financés. Une formation peut cependant être constituée d'un ensemble de programmes, pour autant que l'ensemble du programme dépasse le seuil global de 32 heures ;
- la réforme confie aux COSTRA sectoriels, et intersectoriel pour les secteurs non-représentés dans un COSTRA sectoriel, la mission d'identifier les besoins en formation continue propres à leurs secteurs. Ces besoins sectoriels seront ensuite harmonisés par le COSTRA intersectoriel, afin d'assurer une cohérence globale et une vision transversale des priorités régionales.

Sur cette base, un catalogue numérique unique des formations éligibles (Catalogue wallon des formations) sera créé pour les deux dispositifs pour offrir une lisibilité maximale tant aux entreprises qu'aux travailleurs. L'Administration lancera un appel à manifestation d'intérêt afin de recueillir les offres de formation répondant aux besoins identifiés par les COSTRA.

Les **organisations syndicales, environnementales** et l'**UNIPSO** constatent que le projet de décret prévoit donc que seules les formations « directement liées aux besoins socioéconomiques » pourront être reconnues et financées dans le cadre des nouveaux dispositifs. Parallèlement, il confie aux COSTRA – instances sectorielles et intersectorielles – la mission d'identifier ces besoins et donc d'orienter la construction du catalogue des formations éligibles. Si sur le plan des principes, cette orientation répond à une volonté légitime de mieux aligner les politiques de formation sur les réalités du marché du travail, son opérationnalisation et ses impacts soulèvent pour ces organisations plusieurs difficultés et réserves majeures.

Sur le plan strictement opérationnel, les **organisations syndicales, environnementales** et l'**UNIPSO** relèvent ainsi tout d'abord que :

- la capacité des COSTRA sectoriels et intersectoriel à réaliser la mission d'identification des besoins et l'agrégation de ceux-ci dans des délais compatibles avec la mise en œuvre du dispositif apparaît très incertaine ;
- la mise en œuvre de l'appel à manifestation d'intérêt lancé par le Forem vers les opérateurs et le retour de ceux-ci repose à ce stade sur un schéma théorique et soulève de nombreuses incertitudes quant à ses résultats concrets ;
- la procédure d'identification et de validation des formations apparaît relativement lourde, ce qui pourrait nuire à la réactivité du système face à des besoins émergents ;
- le rôle exact d'arbitrage entre niveaux sectoriel et intersectoriel manque de clarté, ce qui pourrait générer des conflits de priorités ;
- le rôle du COSTRA intersectoriel semble démesuré : identification des besoins pour tous secteurs non représentés par un COSTRA spécifique, identification de soft skills transversales, mais aussi analyse et validation de tous les besoins identifiés par les différents COSTRA sectoriels ;
- cette architecture crée une incertitude juridique quant aux critères concrets d'éligibilité : le projet ne précise ni les indicateurs permettant d'objectiver les besoins socioéconomiques (métiers en pénurie, transitions sectorielles, priorités politiques, etc.), ni leur hiérarchisation, ni

leur temporalité ; en l'absence de balises explicites, la reconnaissance d'une formation risque de reposer sur des appréciations discrétionnaires, susceptibles de varier selon les secteurs ou les moments. Or, les opérateurs de formation doivent pouvoir anticiper les conditions d'accès au catalogue, tandis que les travailleurs et les employeurs doivent pouvoir identifier de manière prévisible les formations susceptibles d'être financées ;

- cette logique pourrait conduire à exclure des formations pertinentes mais émergentes ou transversales, qui ne s'inscrivent pas encore dans des besoins formalisés par les COSTRA ainsi qu'à pénaliser des formations répondant à des besoins spécifiques d'entreprises ou de sous-secteurs, insuffisamment visibles au niveau des instances de concertation.

Au regard de ces éléments, les **organisations syndicales, environnementales et l'UNIPSO** estiment tout d'abord nécessaire de :

- renforcer l'encadrement de la notion de besoins socioéconomiques en définissant, au niveau décretaal ou réglementaire, des critères objectifs, transparents et stables ;
- prévoir des mécanismes permettant de reconnaître des formations en dehors des priorités strictement identifiées, notamment lorsqu'elles répondent à des besoins émergents ou à des situations spécifiques, afin de préserver la souplesse et la capacité d'innovation du système ;
- effectuer rapidement un travail préparatoire permettant d'apprécier l'impact de ce ciblage resserré sur les besoins socio-économiques identifiés au niveau sectoriel, en appliquant ce critère sur l'offre de formation actuellement agréée dans les trois dispositifs, pour vérifier quelles formations ne pourraient plus bénéficier d'un soutien public en raison d'une politique adéquationniste trop stricte ;
- sécuriser la phase transitoire en prévoyant que les formations actuellement reconnues continuent de l'être tant que les COSTRA ne sont pas pleinement opérationnels et que le catalogue n'est pas stabilisé.

Si sur le plan de l'opérationnalisation de la réforme, **AKT, UCM et SNI** rejoignent certaines de ces préoccupations en termes de timing de mise en œuvre notamment, elles ne partagent pas les propositions formulées ci-dessus. Ces organisations estiment que, sur les différents aspects évoqués ci-dessus, un suivi régulier et rapproché de l'opérationnalisation de la réforme doit être assuré par le Comité de gestion du Forem, de façon à permettre, le cas échéant, d'adopter des mesures complémentaires.

Plus fondamentalement encore, les **organisations syndicales, environnementales** et **l'UNIPSO** contestent le fait que les besoins socio-économiques identifiés par les COSTRA servent de base principale, voire exclusive à la détermination du catalogue de formations accessibles à l'initiative du travailleur dans le dispositif MCF. Une telle approche constituerait un resserrement, potentiellement très important, du type de formation qui pourraient être suivies par le travailleur en comparaison avec l'actuel CEP et limiterait fortement la possibilité pour les travailleurs d'avoir une prise sur leur avenir professionnel, de se former selon leurs aspirations, mais aussi de suivre des formations générales et citoyennes.

Pour ces organisations, cette approche entre en tension avec l'objectif affiché de soutenir les démarches individuelles des travailleurs et le respect du cadre fixé par la Convention n° 140 de l'OIT. En conditionnant strictement l'éligibilité à des besoins prédéfinis et limités aux besoins socio-économiques identifiés par les COSTRA, le dispositif limite la capacité des travailleurs à construire des parcours de formation plus autonomes, notamment en matière de reconversion ou d'anticipation de trajectoires professionnelles. Le travailleur n'aurait ainsi le droit de se former, ou de s'émanciper par l'acquisition de compétences, de connaissances, de participation active à la société, que si cela cadre avec un projet professionnel validé par les employeurs.

Les **organisations syndicales, environnementales** et l'**UNIPSO** soulignent que les finalités du CEP actuel et du CFE futur, doivent être établies dans le respect de la Convention n°140 de l'OIT et ne peuvent être limitées aux objectifs du CFE et aux besoins socio-économiques des employeurs. Elles rappellent que conformément à l'article 3 de cette Convention, les formations à l'initiative du travailleur doivent répondre aux objectifs suivants :

- contribuer à l'acquisition, au perfectionnement et à l'adaptation des qualifications nécessaires à l'exercice de la profession ou de la fonction ;
- favoriser la participation compétente et active des travailleurs et de leurs représentants à la vie de l'entreprise et de la communauté ;
- participer à la promotion humaine, sociale et culturelle des travailleurs ;
- promouvoir une éducation et une formation permanentes appropriées, aidant les travailleurs à s'adapter aux exigences de leur époque.

Les **organisations syndicales, environnementales** et l'**UNIPSO** soulignent que la Convention n°140 prévoit un équilibre entre les besoins économiques et les aspirations individuelles, tandis que la réforme renforce fortement la logique d'adéquation formation-marché de l'emploi, ce qui menace le libre choix des travailleurs et la dimension d'émancipation, de reconversion professionnelle et de formation générale de ceux-ci.

Pour les **organisations syndicales, environnementales** et l'**UNIPSO**, compte tenu des spécificités, finalités et publics-cibles des deux dispositifs, le catalogue des formations éligibles ne peut être ni strictement identique dans les deux portes d'entrée, ni limité pour la porte d'entrée « travailleurs » (MCF) aux seules formations identifiées comme répondant aux besoins de compétences listés par les COSTRA.

Les **organisations syndicales, environnementales** et l'**UNIPSO** relèvent certes avec satisfaction que certains objectifs de ladite convention seraient rencontrés dans le CFE, dont celui relatif à l'éducation syndicale et à la participation compétente et active des travailleurs et de leurs représentants à la vie de l'entreprise, ceci par la reconnaissance automatique des organisations syndicales, environnementales en tant qu'opérateur de formation et la reconnaissance automatique de l'éligibilité des formations, c'est-à-dire sans devoir passer par une COSTRA. Cependant, elles soulignent que cette disposition est de portée limitée. D'autres formations, permettant de favoriser la participation active à la communauté, à la promotion humaine, sociale et culturelle des travailleurs, et à la promotion d'une éducation et d'une formation permanentes appropriées, aidant les travailleurs à s'adapter aux exigences de leur époque, risquent de disparaître si la reconnaissance de l'éligibilité de ces formations ne passe pas par une autre voie que les COSTRA.

Pour les **organisations syndicales, environnementales** et l'**UNIPSO**, ces formations générales, sociales et civiques relèvent d'une priorité sociétale qui doit impérativement bénéficier d'un soutien public, comme le consacre la Convention n°140 de l'OIT. Elles demandent donc de prévoir l'élargissement requis, dans le projet, afin de rencontrer ces priorités sociétales.

Sur base du projet actuel, les **organisations syndicales, environnementales** et l'**UNIPSO** expriment également les plus vives inquiétudes quant à l'éligibilité de l'offre accessible dans l'actuel CEP, soit de manière automatique, soit par la Commission d'agrément, et tout particulièrement pour l'offre :

- de l'Enseignement pour Adultes ;
- de l'Enseignement des arts plastiques (uniquement les cours du cycle secondaire supérieur et du cycle supérieur suivants) ;
- de l'Enseignement supérieur menant aux grades de bachelier ou de master (aussi complémentaires) organisé le soir ou le week-end dans des établissements d'enseignement supérieur ;

- de formations de tuteur ;
- de formations reconnues par la Commission d'agrément ;
- de formations du secteur de l'Éducation permanente.

Sur ce dernier point, les **organisations syndicales, environnementales** et **l'UNIPSO** s'inquiètent notamment de l'éligibilité future des formations en Éducation permanente organisées en vertu de décrets de la Fédération Wallonie-Bruxelles, inquiétude renforcée par l'exclusion des entreprises du secteur non-marchand du dispositif « employeur » (CFE). Le COSTRA du secteur non-marchand pourra-t-il proposer d'inclure ce type de formations dans le catalogue de façon à ce que les travailleurs puissent y avoir accès via le dispositif MCF ?

Ces organisations attirent notamment l'attention sur le fait que le décret Éducation permanente^[1] de la Fédération Wallonie-Bruxelles reconnaît un axe de formation d'animateurs, de formateurs et d'acteurs associatifs. A notamment été mis en place un Brevet d'Aptitude à la Gestion d'Institutions Culturelles (BAGIC) octroyé par la Fédération Wallonie-Bruxelles^[2], qui s'adresse aux futurs responsables de telles institutions. Ces formations qui peuvent actuellement bénéficier du congé éducation-payé à partir de 32 heures par semaine, doivent rester éligibles dans le nouveau dispositif.

Pour rencontrer cette problématique majeure, les **organisations syndicales, environnementales** et **l'UNIPSO** recommandent la mise en place de plusieurs mesures complémentaires.

Les **organisations syndicales, environnementales** et **l'UNIPSO** demandent que, dans le cadre du CFE, la définition de « projet professionnel » soit explicitement élargie pour y inclure les formations d'orientation et les reconversions exploratoires. La latitude laissée aux employeurs pour introduire des demandes de « formations spécifiques » ne figurant pas dans le catalogue, devrait être accordée également aux travailleurs dans le dispositif CFE.

Les **organisations syndicales, environnementales** et **l'UNIPSO** demandent aussi de compléter l'article 5, §2, qui liste les formations éligibles automatiquement en y ajoutant notamment à ce stade :

- les formations de tuteur ;
- les formations de l'Enseignement pour Adultes ;
- les formations reconnues dans le cadre du décret du 17 juillet 2003 relatif au développement de l'action d'Éducation permanente dans le champ de la vie associative, et l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 30 avril 2014 relatif au soutien de l'action d'Éducation permanente dans le champ de la vie associative, ainsi que le BAGIC organisé par la FWB via la Circulaire ministérielle du 16 juillet 2009 organisant le soutien des programmes de formation des cadres de l'animation et de l'action socioculturelle et socio-artistique.

Elles recommandent également de prévoir que le Ministre peut compléter la liste de l'article 5, §2, sur ou après avis du CESE Wallonie.

Les **organisations syndicales, environnementales** et **l'UNIPSO** estiment enfin qu'il est essentiel de prévoir, a minima pour les formations à l'initiative des travailleurs, une possibilité pour les opérateurs de formation reconnus d'introduire une demande de reconnaissance par une autre voie que celle de l'appel à manifestation d'intérêt sur base des besoins identifiés par les COSTRA, de façon à permettre à l'accès aux formations d'enseignement supérieur et d'enseignement pour adultes actuellement reconnues dans le Congé-éducation payé. Ces demandes seraient évaluées par le Forem, en vue d'ajouter ces formations à la liste des formations éligibles au MCF dans le catalogue en ligne, avec l'appui en cas de besoin, d'une commission d'avis composée notamment de représentants des interlocuteurs sociaux, remplaçant les actuelles Commissions d'agrément CEP et Chèques.

Cette Commission d'avis et de recours assurerait également le rôle d'instance de recours pour les opérateurs, les employeurs et les travailleurs.

AKT, UCM et **SNI** ne rejoignent pas cette demande d'un mécanisme parallèle à l'appel à manifestation d'intérêt. Selon elles, l'offre des opérateurs d'enseignement pour adultes pourra être reconnue dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt et des besoins identifiés par les COSTRA. Dans le cadre du MCF, le travailleur aura accès à l'ensemble des formations reprises au catalogue (de tous les COSTRAS et du COSTRA intersectoriel). En cas de contestation, le projet de décret prévoit par ailleurs une possibilité de recours à introduire auprès du FOREM. Ces organisations proposent que le FOREM puisse faire appel le cas échéant au soutien d'une commission de recours composée de représentants des interlocuteurs sociaux.

3.2.3 Seuil minimal de 32 heures

Parmi les conditions d'éligibilité des formations, un seuil minimum de 32 heures par formation est fixé dans l'objectif, selon la Note au Gouvernement, « *de favoriser des formations qualitatives et approfondies, d'éviter la dispersion des moyens dans des formations trop courtes à faible impact et de renforcer la valeur ajoutée des parcours financés. Une formation peut cependant être constituée d'un ensemble de programmes, pour autant que l'ensemble du programme dépasse le seuil global de 32 heures* ».

Les **organisations patronales** souhaitent attirer une attention particulière sur le principe du seuil minimal de trente-deux heures de formation, qui constitue un élément structurant du dispositif proposé. Si elles comprennent les objectifs, notamment budgétaires, poursuivis par le Gouvernement et la volonté de privilégier des parcours de formation substantiels, elles s'interrogent toutefois sur la pertinence et les modalités d'application de ce seuil minimal au regard des réalités actuelles du marché du travail et des pratiques de formation en entreprise, notamment dans les PME. En effet, l'évolution rapide des métiers conduit les entreprises à privilégier des formats de formation plus courts, ciblés et modulables. Les travailleurs eux-mêmes expriment une préférence croissante pour des parcours flexibles, composés de séquences de formation complémentaires plutôt que de formations longues et continues.

La possibilité de cumuler plusieurs formations afin d'atteindre ce seuil n'apparaît pas explicitement organisée dans le texte. Or, dans la pratique des entreprises, les parcours de formation sont fréquemment constitués de modules courts, complémentaires et progressifs adaptés aux besoins du travailleur et de l'entreprise. À titre d'exemple, un travailleur peut suivre successivement une formation linguistique de huit heures, une formation en compétences digitales de huit heures et une formation technique de seize heures. Pris isolément, ces modules ne satisfont pas au seuil requis, alors qu'ensemble ils constituent un parcours de trente-deux heures adapté à ses besoins.

Dans cette perspective, les **organisations patronales** constatent que cette volonté est exprimée dans la Note au Gouvernement (« *peut être constituée d'un ensemble de programmes, pour autant que l'ensemble du programme dépasse le seuil global de 32 heures* ») mais n'est pas traduite dans l'avant-projet de décret. Elles insistent donc pour que le texte prévoie explicitement la possibilité de cumuler plusieurs formations pour atteindre le seuil de trente-deux heures.

Pour les **organisations syndicales et environnementales**, dans le cas de formations courtes, l'atteinte du seuil minimal de 32 heures doit être atteinte par le cumul de différents modules de formation s'inscrivant dans un programme de formation structuré et cohérent, et non la simple addition de formations diverses.

Les **organisations patronales** attirent enfin l'attention sur les formations courtes dispensées à plusieurs travailleurs. Une formation de seize heures suivies par quatre travailleurs représente un volume total de soixante-quatre heures de formation pour l'entreprise, sans être éligible dans la configuration actuelle. Dans ces cas, le volume global de formation peut être significatif pour l'entreprise, même si la durée individuelle par travailleur reste inférieure au seuil de trente-deux heures. Cette situation appelle une prise en compte spécifique, afin de ne pas pénaliser les dynamiques collectives de formation.

Les **organisations syndicales et environnementales** sont opposées à cette éventualité qui dénaturerait le dispositif dans ses fondements, tant en termes de cadre formatif que d'acquisition de compétences.

3.2.4 Formations obligatoires

Le CESE Wallonie prend acte de l'exclusion des formations obligatoires du catalogue des formations éligibles ainsi que des possibilités de dérogation introduites par l'article 8, §2 et § 3, qui prévoit qu'« *une formation obligatoire peut donner lieu à l'octroi d'une subvention lorsqu'un Comité stratégique communique, à une seule reprise maximum au Forem au cours de la même année, des besoins en formations obligatoires imposés par une nouvelle législation. Le Forem instruit la demande et autorise, le cas échéant, la reconnaissance de ce besoin exceptionnel en formation obligatoire liée à la nouvelle législation. §3. Le Gouvernement détermine les modalités et les procédures de reconnaissance des besoins exceptionnels en formations obligatoires liées à une nouvelle législation.* »

Le Conseil relève tout d'abord que la Note au Gouvernement précise que cette dérogation pourra être accordée « *pour une durée de deux ans afin de permettre au secteur concerné d'intégrer ces nouvelles obligations dans les compétences des travailleurs* ». Il invite à inscrire cette durée dans le projet de décret.

Le CESE Wallonie attire ensuite l'attention sur le volume très important que représentent ces formations obligatoires dans la consommation des dispositifs actuels, particulièrement le Chèque-formation, leur grande diversité (CAP chauffeur-routier, HVAC, bien-être au travail, kinésithérapeutes, pharmaciens, ...) et les multiples niveaux de normes en la matière (européen, fédéral, régional, sectoriel, professionnel, ...).

Il invite donc le Gouvernement :

- d'une part, à prévoir dans l'arrêté des balises suffisamment claires pour permettre au Forem de se prononcer sur le traitement futur des demandes de dérogation ;
- d'autre part, à préciser le traitement qui sera réservé aux formations obligatoires actuellement agréées, qui par définition, ne rencontrent plus le critère de « nouvelles obligations » ;
- enfin, à prévoir que cet aspect fera l'objet d'une attention particulière dans le suivi et l'évaluation du dispositif.

Complémentairement, les **organisations syndicales et environnementales** considèrent que l'incitant ne peut être octroyé que lorsque les obligations fédérales en matière de formation des travailleurs sont respectées. À défaut et a minima, elles demandent que les formations des travailleurs ayant bénéficié d'un incitant public ne puissent être comptabilisées dans le calcul du respect des obligations fédérales.

3.2.5 Formations internes

L'avant-projet prévoit en son article 9, l'éligibilité des formations internes dans les deux dispositifs, moyennant une série de conditions dont le fait que le module contienne une part de formation théorique de minimum 25%, une part maximum de 50% de formation en situation de travail, un encadrement par un membre du personnel doté des compétences techniques et pédagogiques nécessaires, une évaluation finale des compétences, la délivrance d'une attestation finale listant les compétences acquises et une diminution de la productivité.

En raison des dérives importantes constatées par le passé, les **organisations syndicales et environnementales** soutiennent la volonté et la nécessité d'encadrer l'éligibilité des formations internes. Elles craignent cependant que les mesures proposées ne soient insuffisantes pour supprimer complètement les abus, notamment en raison de l'impossibilité de vérifier l'absence de productivité.

Les **organisations syndicales et environnementales** considèrent que les formations internes, sur poste de travail, ne devraient pas être éligibles dans le dispositif MCF. Cette éligibilité dans un dispositif à l'initiative du travailleur est source de confusion et de dérives potentielles, le congé de formation impliquant la suspension temporaire de l'exécution du contrat de travail, avec maintien de la rémunération, en vue de se former. Il ne peut dès lors être question d'une diminution de la productivité ou d'un maximum autorisé de formation dans des conditions effectives de travail.

Parmi les conditions prévues par le projet, les **organisations syndicales et environnementales** s'interrogent notamment sur la reconnaissance du travailleur formateur, « *disposant de compétences pédagogiques et techniques reconnues et dont le temps de travail est majoritairement consacré à l'encadrement de la formation pendant la durée de celle-ci* » : sur quelle base et par qui cette reconnaissance sera-t-elle réalisée ?

Les **organisations patronales** quant à elles soulignent l'importance stratégique des formations internes dans le développement, le maintien et l'adaptation des compétences des travailleurs. Dans de nombreux secteurs, celles-ci constituent un levier essentiel pour accompagner les évolutions des métiers, l'introduction de nouvelles technologies et l'adaptation des organisations de travail. Elles permettent également de proposer des parcours de formation, directement articulés aux besoins du travailleur et à son évolution professionnelle. Les compétences développées dans ce cadre, bien qu'ancrées dans des contextes professionnels spécifiques, contribuent également à la capacité d'adaptation du travailleur et à son employabilité dans un environnement de travail en évolution constante.

En conséquence, les **organisations patronales** souhaitent donc attirer l'attention sur les conditions cumulatives prévues pour la reconnaissance des formations internes, telles qu'envisagées dans le projet de décret et les arrêtés d'exécution ultérieurs d'exécution. En effet, si l'objectif de garantir la qualité et la réalité des actions de formation est pleinement partagé, le caractère cumulatif et relativement prescriptif de ces conditions peut poser difficulté au regard de la souplesse organisationnelle nécessaire à la formation en entreprise.

Tout d'abord, l'obligation de respecter simultanément plusieurs critères, notamment en termes de répartition entre temps théorique et temps en situation de travail, d'encadrement permanent par un formateur non affecté à la production, ainsi que de formalisation continue et détaillée des acquis, peut s'avérer difficilement compatible avec les modalités concrètes d'apprentissage en entreprise. Dans de nombreux cas, les processus d'acquisition de compétences sont intégrés aux flux de travail, évolutifs et adaptés en temps réel aux besoins opérationnels, ce qui rend plus complexe leur structuration selon des cadres préétablis et rigides.

Les **organisations patronales** soulignent dès lors que l'application stricte de conditions cumulatives pourrait limiter la capacité des entreprises à mobiliser le dispositif pour des formations pourtant pertinentes, en particulier dans les PME ou dans des environnements où l'organisation du travail ne permet pas de dissocier clairement les temps de formation et de production. Une attention particulière devrait dès lors être portée à la proportionnalité et à la flexibilité des exigences, afin de garantir que le cadre réglementaire soutienne effectivement les dynamiques de formation existantes, plutôt que de les contraindre excessivement.

En ce qui concerne spécifiquement l'exigence d'une part minimale de formation théorique, dans certains secteurs, l'apprentissage repose quasi exclusivement sur la pratique en situation réelle avec un impact sur la productivité. Une exigence uniforme de vingt-cinq pour cent de contenu théorique pourrait dès lors s'avérer inadaptée et difficilement vérifiable.

Les **organisations patronales** mettent également en évidence le fait que le critère pertinent ne peut être celui de l'absence de production. Dans de nombreux cas, l'apprentissage se réalise en situation réelle, avec un impact direct sur la productivité tant sur l'apprenant que sur le formateur. Il conviendrait dès lors de privilégier une approche fondée sur l'existence d'une démarche formative structurée, identifiable, encadrée et orientée vers l'acquisition de compétences, indépendamment du fait que l'activité s'inscrive ou non dans un processus de production.

Les **organisations patronales** demandent enfin de confirmer que les entreprises organisant des formations internes ne doivent pas être reconnues comme opérateurs de formation. Elles préconisent un processus de labellisation par le Forem le plus simple possible qui tienne compte des garanties de qualité déjà existantes au sein de l'entreprise en matière de formation des travailleurs. Les **organisations patronales** rappellent la confidentialité de ces formations dans un environnement concurrentiel.

Le **CESE Wallonie** invite enfin à intégrer dans le projet, le dispositif Tutorat, qui permet d'allier la transmission des compétences tout en participant à l'organisation et l'allègement de la fin de carrière.

3.2.6 Catalogue des formations

Le projet prévoit que, sur base du travail d'identification des besoins en compétences mené par les COSTRA et de l'appel à manifestation d'intérêt lancé par le Forem afin de recueillir les offres de formation répondant à ces besoins, un catalogue numérique unique des formations éligibles (Catalogue wallon des formations) sera créé pour les deux dispositifs pour offrir une lisibilité maximale tant aux entreprises qu'aux travailleurs. Ce catalogue pourra être mis à jour de manière dynamique, avec l'intégration continue de nouvelles offres, et fera l'objet d'une révision globale tous les deux ans.

Le CESE Wallonie accueille positivement la mise en place d'un catalogue numérique unique des formations éligibles à destination des employeurs et travailleurs, qui répond à ses demandes antérieures et dont la concrétisation a été engagée dans le cadre du Plan de relance. Cet outil est en effet de nature à simplifier et favoriser le recours à la formation tant de la part des travailleurs que des employeurs.

Le Conseil attire l'attention sur les modalités de conception et d'évolution du catalogue qui dans sa configuration actuelle, est principalement orienté vers les demandeurs d'emploi en recherche d'une formation, avec une logique centrée sur l'offre et les parcours individuels. Dans le cadre du nouveau dispositif, il conviendra que le catalogue évolue pour intégrer une approche employeur et travailleur, notamment en permettant une recherche orientée métiers, compétences ou besoins productifs.

Les organisations patronales insistent également sur la nécessité de préciser la possibilité explicite pour une entreprise de demander qu'une formation interne et/ou un projet spécifique de formation ne soit pas intégré dans le catalogue, afin de garantir la confidentialité des contenus, notamment en matière industrielle ou organisationnelle.

3.2.7 Agrément

Le projet remplace les processus d'agrément CF et CEP actuels par une procédure de reconnaissance, détaillée dans la section 2 de l'avant-projet : sur la base des besoins prioritaires identifiés dans les COSTRA sectoriels et intersectoriel et d'une proposition harmonisée de ce dernier, la reconnaissance des formations passe par un appel à manifestation d'intérêt, émis par le Forem, qui devra permettre de recueillir les offres de formation des opérateurs reconnus. Après analyse, le Forem proposera une liste de formations rencontrant les besoins sectoriels et intersectoriels identifiés, à valider par le Ministre de la Formation. Les modules de formation reconnus qui pourront être dispensés en ouvrant le droit au subventionnement public seront repris dans le catalogue des offres de formations.

Les **organisations syndicales et environnementales** ne sont pas favorables à la suppression totale des Commissions d'agrément dans la procédure de reconnaissance des formations. Elles appuient le maintien du rôle des interlocuteurs sociaux interprofessionnels dans le cadre des agréments des formations, en collaboration avec le Forem, comme cela se fait aujourd'hui avec le Forem et le SPW. Comme mentionné dans le cadre des travaux en cours sur la réforme de la fonction consultative, une fusion des commissions d'agrément CEP et CF pourrait être envisagée pour couvrir les deux nouveaux dispositifs, dès lors qu'il s'agira de l'application du même décret.

Pour les **organisations syndicales et environnementales**, le travail d'une commission d'agrément, suivant le modèle actuel du Chèque-formation, ne provoque aucune lourdeur administrative : l'administration agréée en effet directement les modules de formation lorsque la décision est évidente selon la réglementation, et dans le futur selon les priorités identifiées, soit dans la majorité des cas. Ce n'est que lorsqu'un module pose question ou nécessite une interprétation de la réglementation qu'un passage en commission est sollicité. Il ne s'agit dès lors pas d'un délai complémentaire obligatoire pour bénéficier d'un agrément, mais bien d'une possibilité supplémentaire, en l'absence de laquelle certaines formations jugées pertinentes n'auraient pas été agréées (ou l'inverse) et d'un soutien aux prises de décision de l'administration. Enfin, les commissions d'agrément contribuent aussi à l'identification et la lutte contre certains abus, ainsi qu'à la formulation de recommandations en vue d'améliorer les dispositifs qu'elles suivent de près.

Pour les **organisations syndicales et environnementales**, le maintien d'une commission d'avis semble donc particulièrement indiqué, notamment pour vérifier dans certains cas, le lien entre module de formation proposé et les priorités identifiées, élaborer une jurisprudence équilibrée et bénéficier de l'expertise des interlocuteurs sociaux de manière continue, au-delà d'une simple identification des besoins en amont. Il s'agit aussi d'éviter que le Forem soit seul juge des formations qui pourront ou non être soutenues en Wallonie.

Les **organisations syndicales, environnementales** et l'**UNIPSO** estiment enfin qu'il est essentiel de prévoir, a minima pour les formations à l'initiative des travailleurs, une possibilité pour les opérateurs de formation reconnus d'introduire une demande de reconnaissance par une autre voie que celle de l'appel à manifestation d'intérêt sur base des besoins identifiés par les COSTRA, de façon à permettre à l'accès aux formations d'enseignement supérieur et d'enseignement pour adultes actuellement reconnues dans le Congé-éducation payé. Ces demandes seraient évaluées par le Forem, en vue d'ajouter ces formations à la liste des formations éligibles au MCF dans le catalogue en ligne, avec

l'appui en cas de besoin, d'une commission d'avis composée notamment de représentants des interlocuteurs sociaux, remplaçant les actuelles Commissions d'agrément CEP et Chèques.

Les **organisations syndicales, environnementales** et **l'UNIPSO** ajoutent que d'une part, faire porter une telle demande par le travailleur constituerait un frein à la formation, et d'autre part, la conditionner strictement à un projet professionnel déjà défini contreviendrait aux principes de la Convention 140 de l'OIT.

Cette Commission d'avis et de recours assurerait également le rôle d'instance de recours pour les opérateurs, les employeurs et les travailleurs.

AKT, UCM et **SNI** ne rejoignent pas cette demande d'un mécanisme parallèle à l'appel à manifestation d'intérêt. Selon elles, l'offre des opérateurs d'enseignement pour adultes pourra être reconnue dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt et des besoins identifiés par les COSTRA. Dans le cadre du MCF, le travailleur aura accès à l'ensemble des formations reprises au catalogue (de tous les COSTRAS et du COSTRA intersectoriel). En cas de contestation, le projet de décret prévoit par ailleurs une possibilité de recours à introduire auprès du FOREM. Ces organisations proposent que le FOREM puisse faire appel le cas échéant au soutien d'une commission de recours composée des représentants des interlocuteurs sociaux.

3.2.8 Modalités d'intervention

Un taux uniforme d'intervention publique de 25 euros par heure de formation est instauré dans les deux dispositifs (MCF et CFE). Selon la Note au Gouvernement, il s'agit « *d'empêcher l'ingénierie financière entre dispositifs et à offrir un cadre clair pour l'ensemble des bénéficiaires* » :

- pour « Capital Formation Entreprise », ce relèvement du taux, poursuit un objectif de renforcement de l'effet incitatif du dispositif, en augmentant significativement le soutien public à la formation des travailleurs et en encourageant les entreprises, en particulier les PME et TPE, à investir davantage dans le développement des compétences ;
- pour « Mon Capital Formation », ce nouveau taux permet également de palier à l'absence d'indexation intervenue depuis plusieurs années.

Pour ce qui concerne les formations à l'initiative du travailleur (MCF), le CESE Wallonie accueille favorablement l'augmentation du montant du remboursement horaire de 21,30 €/h à 25 €/h, déjà évoqué dans le cadre du précédent projet de réforme. Cette augmentation compense en effet la non-indexation de ce montant depuis de nombreuses années et est de nature à soutenir le recours au droit à la formation par les travailleurs et à en limiter l'impact pour l'employeur.

Le CESE Wallonie demande que les modalités d'indexation automatique de ce montant, a minima en lien avec l'indexation annuelle du plafond salarial, toujours de compétence fédérale, soient inscrites dans le projet de décret. À défaut, l'absence d'indexation risquerait d'éroder progressivement la valeur réelle du soutien et son effet incitatif.

Par contre, pour ce qui concerne le montant de l'intervention pour les formations à l'initiative des employeurs, les organisations font part de positions divergentes.

Les **organisations syndicales et environnementales** considèrent que la majoration à 25 € pour les formations à l'initiative des employeurs est excessive et ne se justifie pas. Une différence quant à l'intensité de l'intervention selon les deux portes d'entrées est légitime, dès lors que les formations à l'initiative des employeurs constituent un investissement par et pour celles-ci, alors que l'exercice du

droit des travailleurs de s'absenter pour se former peut constituer un coût, lorsque cette formation ne vise pas les compétences professionnelles liées à leur fonction ou les besoins de leur employeur.

Les **organisations syndicales et environnementales** mettent en évidence le caractère excessif et très différencié de l'augmentation selon la porte d'entrée et la taille de l'entreprise : actuellement, le CEP prévoit un remboursement horaire de 21,30 €, le CF de 15 €, et le CA de 6€ pour les grandes entreprises à 9€ pour les entreprises de moins de 250 travailleurs. L'harmonisation à 25 € a dès lors un impact sans commune mesure selon le point de comparaison : +17,37 % pour les formations à l'initiative des travailleurs ; +66,67 % pour les formations à l'initiative des PME, +316,67 % pour les formations à l'initiative des grandes entreprises.

Les **organisations syndicales et environnementales** soulignent également qu'à enveloppe fermée, plus le remboursement horaire est élevé, moins de travailleurs pourront être formés. À leurs yeux, il n'est pas légitime de prévoir une telle majoration des montants, de manière indifférenciée, a fortiori au bénéfice des grandes entreprises qui ont pourtant la plus grande capacité d'investissement dans la formation des travailleurs.

Les **organisations syndicales et environnementales** demandent donc d'une part, de prévoir un montant horaire revu à la baisse pour les formations suivies à l'initiative des employeurs, et d'autre part, de prévoir un montant différent en fonction de la taille de l'entreprise.

Les **organisations patronales** ne partagent pas ce point de vue. Elles soulignent que le montant forfaitaire de 25 €/h prévu dans les deux dispositifs constituent un facteur majeur de l'attractivité et du caractère incitatif du dispositif, ainsi qu'un élément important de simplification et lisibilité des mesures.

3.2.9 Plafond d'heures

Le CESE Wallonie soutient l'harmonisation du plafond d'heures à 120 heures par an et par travailleur, et donc la suppression des plafonds d'heures supplémentaires dans l'actuel CEP, déjà évoquée dans les travaux sur les projets de réforme antérieurs.

Le Conseil accueille aussi favorablement la possibilité de majoration de 60 heures par travailleur et par an dans le cadre des formations à l'initiative des employeurs, en lien avec le futur incitant à l'embauche. Cette disposition est en effet de nature à soutenir la montée en compétences de travailleurs peu qualifiés et leur insertion durable.

Les **organisations syndicales, environnementales** soulignent cependant qu'il conviendra toutefois de s'assurer que cette majoration serve effectivement à la formation du travailleur engagé sous contrat aidé, qu'elle ne soit octroyée qu'en cas d'occupation effective de 12 ou de 24 mois et qu'elle bénéficie aux travailleurs les moins qualifiés. Pour les organisations syndicales et environnementales, cette possibilité ne doit donc pouvoir être activée que dans les conditions suivantes :

- le travailleur doit bénéficier d'un contrat de travail long : CDI ou CDD de minimum un an ;
- une limite doit être introduite, afin que cette majoration bénéficie aux travailleurs les moins qualifiés, par exemple uniquement pour les détenteurs au maximum du CESS ou équivalent.

3.2.10 Formations à distance

L'article 10 prévoit que les formations qui donnent lieu à l'octroi d'une subvention peuvent être dispensées en présentiel, à distance, ou de manière hybride, en précisant que pour être reconnue, la

formation à distance doit proposer un encadrement spécifique du travailleur (identification d'un formateur de référence pour le travailleur, suivi personnalisé, établissement d'un relevé de présences par l'opérateur).

Dans ses travaux antérieurs, le CESE Wallonie s'est positionné favorablement sur la reconnaissance de formations à distance dans le cadre du CEP, celles-ci étant par ailleurs déjà reconnues dans le dispositif Chèque-formation, moyennant leur caractère synchrone, un encadrement adéquat visant à garantir la qualité pédagogique des formations et l'acquisition effective de compétences ainsi que des modalités de contrôle adaptées.

Le Conseil accueille donc positivement l'éligibilité des formations à distance dans le nouveau dispositif. Il réitère ses remarques antérieures sur l'importance d'un encadrement rigoureux et d'un suivi rapproché des formations à distance dans le nouveau dispositif, tant sur le plan budgétaire que de la qualité pédagogique et du respect des obligations décrétales, dont la vérification de la présence effective au cours. En la matière, il recommande de s'appuyer sur l'expérience de l'Inspection sociale qui peut témoigner des difficultés de contrôle des formations à distance et des sources d'abus potentiels.

3.2.11 Cumul

L'article 28 prévoit d'interdire le cumul des aides à la formation continue entre elles pour une même formation, afin selon la Note au Gouvernement, d'éviter les effets d'aubaine et les risques de double financement. En revanche, le cumul entre une aide à la formation et une aide à l'embauche ou une aide sectorielle sera autorisé pour autant que le cumul de ces aides ne dépasse pas le coût effectif total de la formation. La Note au Gouvernement précise que le travailleur conserve cependant son quota annuel, tant au sein du Capital Formation Entreprise qu'au sein de Mon Capital Formation, pour des formations distinctes, préservant ainsi son droit d'initiative à une formation individuelle.

Le CESE Wallonie considère que cette interdiction de cumul des deux dispositifs pour une même formation est légitime. Il soutient donc cette disposition, tout comme il accueille favorablement la possibilité de cumul avec des aides sectorielles ou une aide à l'embauche. Il recommande d'inclure ce point d'attention dans l'évaluation du dispositif.

De façon plus large, les **organisations syndicales et environnementales** s'inquiètent cependant des dérives potentielles liées à la possibilité de cumuler les deux dispositifs durant la même année, pour un même travailleur : une fois le quota d'heures CFE épuisés, l'employeur pourrait inciter le travailleur à utiliser le dispositif MCF pour poursuivre des formations, y compris internes, suivant les priorités de l'entreprise. Pour ces organisations, il s'agit d'un point d'attention important nécessitant des balises plus robustes et une information particulièrement claire aux travailleurs et employeurs.

3.2.12 Évaluation

Le CESE Wallonie considère tout d'abord, qu'au regard des transformations introduites par la réforme, il est indispensable de mettre en place un monitoring et un suivi régulier de celle-ci, notamment sur le plan budgétaire et de la consommation des différents dispositifs. Ce suivi régulier devrait être réalisé a minima tous les 6 mois au sein du Comité de gestion du Forem, sur base du monitoring réalisé par le Forem.

Sur le plan de l'évaluation proprement dite, le projet prévoit que :

- le Forem établit chaque année, un rapport d'activités et un cadastre des bénéficiaires, selon les modalités déterminées par le Gouvernement ;
- le rapport d'activités est transmis au Gouvernement ainsi qu'à l'Administration ;
- un suivi annuel des dispositifs visés par le présent décret est assuré par l'Administration sur la base d'éléments quantitatifs et qualitatifs, contenus dans un rapport d'activités réalisé par le Forem ;
- le Gouvernement détermine les modalités du suivi visé à l'alinéa 1er ainsi que le contenu du rapport d'activité global ;
- le rapport d'activité global est transmis au CESE Wallonie et au Gouvernement ;
- les dispositifs visés par le présent décret sont évalués par l'Administration tous les trois ans à compter de l'entrée en vigueur du présent décret, selon les modalités déterminées par le Gouvernement.

Le CESE Wallonie met tout d'abord l'accent sur la qualité et l'intérêt dans une perspective d'évaluation des rapports techniques annuels produits par le Forem sur les différents dispositifs. Il rappelle que le contenu de ces rapports a été progressivement co-construit en réponse aux demandes et interrogations formulées par le CESE Wallonie dans le cadre de sa mission d'évaluation annuelle confiée par le Décret du 10 avril 2003 relatif aux incitants financiers à la formation.

Le Conseil souligne la nécessité de préserver la qualité de ce rapport technique, base essentielle du monitoring et de l'évaluation. Il demande que ce rapport d'activités ou rapport technique lui soit, comme actuellement, transmis annuellement.

Compte tenu des rôles multiples confiés au Forem dans la mise en œuvre du dispositif, le CESE Wallonie s'accorde sur la nécessité de garantir une évaluation triennale indépendante du dispositif, en confiant celle-ci au SPW. Compte tenu de l'implication des employeurs et travailleurs dans le dispositif ainsi que de l'expérience acquise dans le suivi et l'évaluation annuelle des dispositifs actuels, le Conseil demande à être associé à la définition des critères d'évaluation.

Il demande également à ce qu'il soit explicitement mentionné dans le projet de décret que tant le rapport technique du Forem que l'évaluation triennale du SPW lui sont communiqués en vue de, comme mentionné dans la Note au Gouvernement et comme prévu dans les dispositions décrétales relatives aux dispositifs actuels, « *lui permettre de formuler, le cas échéant, des recommandations au Gouvernement, dans le cadre de l'évolution et l'évaluation du dispositif au regard des besoins en compétences des travailleurs et des employeurs* ».

3.3 CONSIDÉRATIONS SUR LES MESURES SPÉCIFIQUES « MON CAPITAL FORMATION »

3.3.1 Accès des travailleurs à temps partiel

Le CESE Wallonie constate une différence importante entre les deux dispositifs quant à l'accès à l'incitant pour les travailleurs à temps partiel : mi-temps pour les formations à l'initiative des employeurs, 4/5^{ème} pour celles à l'initiative des travailleurs. Il rappelle que la réglementation actuelle du CEP prévoit que les travailleurs à temps partiel, pour ouvrir le droit au congé, doivent prêter à 4/5^{ème} temps de la durée normale du temps de travail hebdomadaire, ou être employés sur la base d'un horaire variable (mentionné dans le contrat de travail), ou prêter au minimum un mi-temps à horaire fixe avec suivi, pendant les heures de travail, d'une formation professionnelle exclusivement.

Le CESE Wallonie rappelle que l'accès des travailleurs à temps partiel occupés au moins à mi-temps et moins d'un 4/5^{ème} temps a été identifié comme un point de tension par l'étude de Deloitte et que la Note au Gouvernement mentionne l'objectif de « *simplifier l'accès des travailleurs à temps partiel au Congé-Éducation payé* ».

Le CESE Wallonie souligne également que la participation très inégale des hommes et des femmes aux différents dispositifs de formation (CEP, CF et CA), à hauteur de 70 % - 30 %, constitue un des constats majeurs de toutes les évaluations antérieures, auquel il convient d'apporter des réponses, notamment en soutenant davantage l'accès à la formation des travailleuses. La nécessité de faciliter et accroître l'accès des travailleurs à temps partiel au dispositif MCF s'inscrit dans ce cadre et doit contribuer, avec d'autres mesures, à cet objectif.

Dans cette perspective, le CESE Wallonie demande que les conditions d'accès des travailleurs à temps partiel aux deux dispositifs soient harmonisées et que l'incitant MCF soit accessible pour les travailleurs à partir d'un mi-temps.

3.3.2 Information des travailleurs

Par ailleurs, l'avant-projet prévoit que le travailleur introduira lui-même la demande de formation auprès du Forem préalablement à son inscription. Ensuite, au terme de chaque formation, l'entreprise se verra rembourser un montant proportionnel au nombre d'heures réellement suivies par le travailleur.

Dans l'attente de précisions sur l'ensemble des démarches administratives à accomplir, le CESE Wallonie recommande déjà de prévoir une obligation d'information claire du Forem aux travailleurs quant au fait que la formation suivie dans le cadre de MCF doit relever de son initiative et s'inscrit dans l'utilisation de son droit au congé, qui est personnel et limité annuellement.

3.3.3 Organisation de MCF au sein des entreprises

Le CESE Wallonie souligne la nécessité de reprendre explicitement, dans le nouveau dispositif applicable aux formations à l'initiative du travailleur, les équilibres fondamentaux issus du régime actuel du congé-éducation payé. En effet, le droit du travailleur à s'absenter pour suivre une formation s'inscrit dans un cadre juridique structuré qui garantit un équilibre entre le droit individuel à la formation et les contraintes organisationnelles de l'entreprise.

D'une part, le travailleur conserve le droit au maintien de sa rémunération pendant la formation, mais dans les limites d'un plafond salarial légalement défini et indexé annuellement. D'autre part, l'exercice de ce droit s'inscrit dans un cadre organisationnel précis : le travailleur doit communiquer à son employeur les périodes d'absence envisagées, et l'organisation concrète du congé s'opère dans le respect du fonctionnement de l'entreprise, notamment en matière de planification et de continuité de l'activité. Enfin, le dispositif repose sur un encadrement clair en matière de volume d'heures, de conditions d'accès et de contrôle de l'assiduité, ce qui contribue à sécuriser juridiquement tant le travailleur que l'employeur.

3.4 CONSIDÉRATIONS SUR LES MESURES SPÉCIFIQUES « CAPITAL FORMATION ENTREPRISE »

3.4.1 Champ d'application et exclusion du secteur non-marchand

L'**UNIPSO** et les **organisations syndicales et environnementales** constatent et déplorent que le projet prévoit explicitement que le dispositif « Capital Formation Entreprise » ne soit pas accessible aux employeurs du secteur non-marchand et à leurs travailleurs. Les travailleurs de ce secteur n'auront donc accès qu'au CFE, doté d'un budget fortement réduit, à leur initiative personnelle et sans appui sur les politiques sectorielles de formation.

Cette évolution soulève une difficulté majeure en opérant un basculement d'une logique collective, construite au niveau des secteurs et des commissions paritaires, vers une logique individualisée centrée sur le projet du travailleur. Or, dans le secteur non marchand, les formations sectorielles jouent un rôle structurant. Elles permettent de répondre à des besoins spécifiques liés aux métiers, à l'évolution des pratiques professionnelles et à la qualité des services. Le fait que ces formations ne puissent plus être mobilisées à l'initiative de l'employeur, combiné à l'absence d'accès au dispositif « Capital Formation Entreprise », crée une situation particulièrement problématique pour le secteur non-marchand.

Cette orientation apparaît en contradiction avec les objectifs mêmes de la réforme. En effet, les finalités poursuivies (augmentation du taux de formation, adaptation des compétences, sécurisation des parcours) concernent pleinement les travailleurs du secteur non marchand, caractérisé notamment aussi par des métiers en pénurie et une forte intensité relationnelle avec des publics fragilisés. Pour l'**UNIPSO** et les **organisations syndicales et environnementales**, sur le plan de la cohérence des politiques publiques, cette exclusion soulève plusieurs questions :

- elle introduit une différence de traitement entre travailleurs selon le statut de leur employeur, sans justification explicite au regard des objectifs poursuivis ;
- elle fragilise les politiques de formation dans des secteurs essentiels (santé, action sociale, éducation...), alors même que ces secteurs sont au cœur des enjeux démographiques et sociétaux ;
- elle limite l'effet redistributif de la politique de formation, en excluant des publics plus fragilisés, notamment une proportion importante de femmes.

Pour ces organisations, l'argument budgétaire avancé ne paraît pas suffisant pour justifier cette exclusion, surtout quand on le met en lien avec la partie du budget qui correspond au cumul « incitants à la formation » / « incitants à l'embauche » et au coût de l'extension de l'incitant « employeur » aux grandes entreprises du secteur marchand.

L'**UNIPSO** et les **organisations syndicales et environnementales** demandent dès lors une révision de cette disposition afin de permettre l'accès du secteur non marchand au dispositif « Capital Formation Entreprise », selon des modalités à définir.

3.4.2 Formations spécifiques

Pour les projets de formation spécifiques, le **CESE Wallonie** invite à préciser explicitement que ce mécanisme couvre, d'une part, les formations internes, notamment lorsqu'il s'agit de projets nouveaux dont l'expertise n'existe qu'au sein de l'entreprise, d'autre part, les formations liées au renforcement de l'activité ou au développement de nouveaux produits.

Le **CESE Wallonie** attire aussi l'attention sur la nécessité de clarifier l'éligibilité des formations « sur mesure » dispensées par un fournisseur pour les travailleurs d'une entreprise cliente (par ex. un nouvel équipement sur une ligne de production alimentaire) ainsi que sur l'éligibilité des opérateurs étrangers.

3.4.3 Aide de minimis

Le projet précise en son article 27 que « *la subvention Capital formation entreprise octroyée aux entreprises qui répondent aux conditions visées à l'article 20, est une aide accordée conformément au :*
1° Règlement (UE) N° 2023/2831 de la Commission du 13 décembre 2023 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis, ci-après dénommé le « règlement de minimis général » ;
2° Règlement (UE) N° 1408/2013 de la Commission du 18 décembre 2013 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis dans le secteur de l'agriculture, ci-après dénommé le « règlement de minimis agriculture » ;
3° Règlement (UE) N° 717/2014 de la Commission du 27 juin 2014 concernant l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis dans le secteur de la pêche et de l'aquaculture, ci-après dénommé le « règlement de minimis pêche et aquaculture.
La subvention Capital formation entreprise, respecte les règles de cumul prévues par les Règlements de minimis applicables. »

Les **organisations syndicales et environnementales** attirent l'attention sur le fait qu'un montant d'intervention public si élevé (25 €/h), spécifiquement pour des formations internes sur poste de travail intégrant une dimension de productivité (jusqu'à 50 % du temps de formation, selon le projet), risquerait d'être qualifié d'aides d'état, impliquant une distorsion de la concurrence, ou d'aides à l'emploi au sens de la réglementation européenne. Elles invitent à vérifier préalablement cet aspect.
