

## AVIS n°1668

---

Avis sur l'avant-projet de décret relatif aux parcours  
vers l'emploi

Avis adopté le 8 juin 2026

## TABLE DES MATIERES

---

<b>1.</b>	<b>INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>EXPOSÉ DU DOSSIER</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>AVIS</b>	<b>5</b>
3.1.	<i>Considérations générales</i>	5
3.1.1.	Remarque liminaire sur les aspects légistiques	5
3.1.2.	Philosophie et objectifs de la réforme	5
3.1.3.	Risque de confusion	6
3.1.4.	Rôle et moyens du FOREm	6
3.1.5.	Articulation avec la réforme du paysage de l'insertion socioprofessionnelle	7
3.2.	<i>Considérations particulières</i>	8
3.2.1.	Adressage aux partenaires et délégation à des tiers	8
3.2.2.	Employabilité	11
3.2.3.	Recours à l'intelligence artificielle	12
3.2.4.	Finalité du dispositif et plan d'actions	12
3.2.5.	Inscription en tant que chercheur d'emploi	12
3.2.6.	Gestion du parcours vers l'emploi	13
3.2.7.	Relations avec les entreprises et rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi	15
3.2.8.	Acquisition, développement et actualisation des compétences	16
3.2.9.	Points de contact uniques	17
3.2.10.	Prestations à heures limitées	17
3.2.11.	Pilotage et évaluation	19

## **1. INTRODUCTION**

---

Le 2 avril 2026, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture l'avant-projet de décret relatif aux parcours vers l'emploi.

Le 7 avril 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 et de l'Autorité de protection des données ont également été requis.

Le 20 mai 2026, Mmes S. LONNOY, Cheffe de Cabinet adjointe, et C. DONNAY, Conseillère, représentant le cabinet de M. le Ministre P.-Y. JEHOLET, ont présenté l'avant-projet devant la Commission de l'Emploi, de la Formation et de l'Éducation.

## **2. EXPOSÉ DU DOSSIER**

---

L'avant-projet de décret relatif aux parcours vers l'emploi s'inscrit dans la réforme plus large du paysage wallon de l'emploi et de l'insertion socioprofessionnelle engagée par le Gouvernement wallon. Selon la Note au Gouvernement, le texte entend notamment faire de l'employabilité le fil conducteur de l'accompagnement, renforcer la personnalisation et la cohérence des parcours, ainsi qu'accélérer les transitions vers l'emploi. Il vise aussi à mieux articuler l'offre de services avec les besoins du marché du travail et des entreprises, tout en assurant un accompagnement adapté aux publics les plus éloignés de l'emploi. Le FOREm devient le garant du parcours global du chercheur d'emploi et s'appuie pour ce faire sur un dossier unique qui centralise l'ensemble des informations relatives à son accompagnement. Chaque chercheur d'emploi bénéficie d'un accompagnement individualisé fondé sur une évaluation régulière de son employabilité, laquelle détermine l'intensité des interventions, les actions à mener et les modalités d'accompagnement les plus adaptées à sa situation.

Selon la Note au Gouvernement wallon, l'avant-projet vise également à renforcer la logique de coopération entre acteurs. Le FOREm conserve la responsabilité du parcours, coopère avec des partenaires dans le cadre de la gestion du parcours et peut déléguer tout ou partie de cette gestion à des tiers. Le texte liste déjà une série de partenaires (CISP, SAACE, MIRE, Régies des quartiers, CRI, AVIQ, CFISPA, CPAS), que le Gouvernement pourra compléter.

Par ailleurs, l'avant-projet prévoit la création de points de contact uniques (PCU), destinés à améliorer l'accessibilité des services pour les publics les plus éloignés du marché du travail. Ces PCU rassemblent l'ensemble des acteurs de proximité et proposent des services d'inscription, de conseil et d'information. Le dispositif des agences locales pour l'emploi (ALE) est remplacé par un nouveau dispositif de prestations à horaires limités géré par le FOREm et consacré à la réalisation d'activités non rencontrées par les circuits de travail régulier.

L'avant-projet vise aussi à renforcer les mécanismes de rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi. Les données relatives aux métiers en pénurie et aux besoins sectoriels devraient orienter davantage les parcours d'insertion et de formation.

La réforme accorde aussi une place importante à la modernisation numérique. Outre la généralisation de l'usage d'un espace personnel et du dossier unique, elle prévoit le recours à des outils numériques et, sous conditions, à des outils d'intelligence artificielle pour soutenir la gestion des parcours. Selon la Note au Gouvernement wallon, la gouvernance des données, le pilotage stratégique et l'évaluation des politiques menées sont renforcés grâce à des indicateurs de résultats et à une évaluation externe indépendante triennale.

L'avant-projet est structuré en douze chapitres :

- Chapitre Ier – Dispositions générales
- Chapitre II – Inscription en tant que chercheur d'emploi
- Chapitre III – Gestion du parcours vers l'emploi
- Chapitre IV – Relations avec les entreprises et rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi
- Chapitre V – Acquisition, développement et actualisation des compétences dans le cadre du parcours vers l'emploi
- Chapitre VI – Opérateurs : coopération et appui au parcours vers l'emploi
- Chapitre VII – Points de contact uniques
- Chapitre VIII – Dispositif de prestations à heures limitées
- Chapitre IX – Performances, indicateurs et pilotage stratégique
- Chapitre X – Dispositions modificatives
- Chapitre XI – Dispositions abrogatoires
- Chapitre XII - Disposition finale

L'entrée en vigueur est prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2027.

### 3. AVIS

---

#### 3.1. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

##### 3.1.1. Remarque liminaire sur les aspects légistiques

Le CESE Wallonie relève que l'avant-projet de décret s'appuie sur les arrêtés d'exécution adoptés le 9 octobre 2025, à savoir l'arrêté modifiant l'arrêté du 21 décembre 2022 portant exécution du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi, ainsi que l'arrêté portant exécution des articles 4/4, § 2, et 35 du décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi. Il renvoie aux positions déjà exprimées lors de l'analyse de ces textes<sup>1</sup>, lesquelles demeurent parfaitement d'actualité.

Les **organisations syndicales** soulignent que le travail légistique semble être réalisé à l'envers, certaines parties de l'avant-projet visant la mise en conformité des dispositions décrétales aux arrêtés d'exécution en vigueur. Elles ajoutent que de nouveaux arrêtés semblent également devoir être adoptés, ce qui contribuera à la complexité du paysage déjà difficilement lisible, tant pour les demandeurs d'emploi que pour le FOREm lui-même, chargé de mettre en œuvre ces nouvelles réglementations.

Pour les **organisations patronales**, le contexte institutionnel, en particulier l'urgence liée à la réforme fédérale du chômage, justifie le fait que l'adoption de ces arrêtés soit intervenue rapidement et préalablement à celle du décret instaurant la réforme globale.

##### 3.1.2. Philosophie et objectifs de la réforme

Dans un contexte marqué par la récente réforme fédérale du chômage et par des difficultés de recrutement persistantes dans de nombreux secteurs, les **organisations patronales** soutiennent les objectifs de la réforme, en particulier :

- la volonté d'assurer un accompagnement universel et individualisé, adapté aux besoins de chaque chercheur d'emploi,
- le renforcement de la cohérence des parcours s'appuyant notamment sur la mise en place d'un dossier unique,
- l'attention portée à la progression de l'employabilité, fil conducteur du parcours,
- le recours aux outils numériques et l'appui sur le dossier unique pour assurer la gestion des parcours.

**AKT** et **UCM** notent que ce soutien à la réforme s'accompagne de demandes spécifiques concernant entre autres la capacité opérationnelle du FOREm, la qualité du partenariat avec les acteurs d'intermédiation publics ou privés, la lisibilité du dispositif pour les entreprises ou encore l'ancrage d'une culture du résultat dans l'ensemble du dispositif.

---

<sup>1</sup> Avis n°1617 du 16 juin 2025 sur la réforme de l'accompagnement et du contrôle des chercheurs d'emploi.

L'**UNIPSO** constate que l'avant-projet opère un changement structurel du modèle d'intervention, caractérisé par une centralisation accrue des fonctions au sein du FOREm, un pilotage davantage orienté vers la performance et les résultats et une redéfinition des relations entre acteurs au détriment de la logique partenariale. Cette organisation craint des effets juridiques et opérationnels néfastes sur la place des opérateurs d'insertion socioprofessionnelle et sur la prise en compte des publics les plus éloignés de l'emploi.

Les **organisations syndicales** relèvent que la réforme intervient dans un contexte marqué par plusieurs évolutions concomitantes, parmi lesquelles la limitation de la durée des allocations de chômage, la réforme des APE, la réintégration des malades de longue durée, l'extension des flexi-jobs, etc. Elles soulignent que la combinaison de ces réformes est susceptible d'accroître la pression exercée sur les chercheurs d'emploi et sur les structures chargées de leur accompagnement. Elles rappellent également que les difficultés d'insertion doivent être appréciées au regard des réalités du marché du travail, caractérisé notamment par une insuffisance d'offres d'emploi disponibles pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Les **organisations syndicales** s'interrogent par ailleurs sur l'accent mis par la réforme sur l'employabilité et la responsabilisation individuelle des chercheurs d'emploi. Elles considèrent que l'amélioration des parcours d'accompagnement ne peut, à elle seule, répondre aux difficultés d'insertion professionnelle et insistent sur la nécessité de développer des emplois durables et de qualité. Ainsi, les responsabilités en matière d'emploi ne reposent pas uniquement sur les chercheurs d'emploi, mais concernent également les employeurs et les pouvoirs publics.

### **3.1.3. Risque de confusion**

Relevant notamment l'apparition de la notion d'« aptitude réduite au travail » aussi utilisée dans le cadre du nouveau dispositif Job +, le CESE Wallonie souligne la multiplication de statuts et catégories ouvrant des droits différents, impliquant des obligations variables et donnant lieu à des modalités de prise en charge spécifiques : employabilité faible, employabilité très faible, trajet spécifique, trajet adapté, demandeur non mobilisable, aptitude réduite au travail, travailleur défavorisé ou grandement défavorisé, etc. Il invite à être attentif aux risques de confusion, à la lisibilité tant pour les bénéficiaires que pour le FOREm, ainsi qu'à la perte de transversalité entre dispositifs.

### **3.1.4. Rôle et moyens du FOREm**

Les **organisations patronales** accueillent favorablement la clarification du rôle du FOREm comme garant du parcours, gestionnaire du dossier unique, interlocuteur dédié des entreprises et coordinateur des opérateurs, selon une logique de subsidiarité et de complémentarité. Ces organisations relèvent que, dans ce contexte de rôle renforcé, l'Office fait face à de nombreux défis, en particulier sa capacité opérationnelle à absorber l'intensification de l'accompagnement, à coordonner les opérateurs et à assurer la gestion des dossiers uniques. Elles estiment que la réussite de la réforme dépend avant tout de la capacité du FOREm à affecter prioritairement ses ressources humaines à l'accompagnement de première ligne.

Les **organisations patronales** plaident pour que la réponse apportée passe par une stratégie RH ambitieuse, s'appuyant sur une réallocation des ressources à enveloppe budgétaire constante, et non sur l'hypothèse de moyens supplémentaires. Cette stratégie devrait notamment inclure le développement digital et le recours à l'intelligence artificielle, ainsi que la rationalisation des points de contact physiques, afin de libérer des capacités humaines pour les services à forte valeur ajoutée, tant à destination des chercheurs d'emploi que des entreprises.

A cet égard, les **organisations patronales** adhèrent aux objectifs de la feuille de route opérationnelle du FOREm, en matière d'effectifs de conseillers et de ratios d'accompagnement. Elles plaident pour une réallocation planifiée, chiffrée et phasée dans le temps.

Par ailleurs, les **organisations patronales** soutiennent particulièrement l'ambition de faire du FOREm un véritable partenaire des entreprises dans leur démarche de recrutement, ce qui nécessite de doter l'Office d'outils numériques simples, ergonomiques et opérationnels. Elles invitent dès lors à investir prioritairement dans ces outils.

Les **organisations syndicales** expriment pour leur part des craintes quant à la capacité du FOREm à mettre en œuvre la réforme sans moyens supplémentaires. Elles soulignent que l'avant-projet implique une transformation organisationnelle importante, liée notamment à la généralisation de l'accompagnement, au recours accru aux outils numériques, à la coordination renforcée avec les opérateurs et à l'alimentation continue du dossier unique. Elles insistent dès lors sur la nécessité de prévoir les moyens humains et budgétaires nécessaires, ainsi que les formations utiles pour accompagner l'évolution du travail des agents.

### **3.1.5. Articulation avec la réforme du paysage de l'insertion socioprofessionnelle**

Le CESE Wallonie souligne que la réforme des parcours vers l'emploi ne peut être appréhendée indépendamment de la réforme plus globale du paysage de l'insertion socioprofessionnelle.

A cet égard, les **organisations patronales** estiment que la question de la répartition des rôles entre les différents acteurs (FOREm, CPAS, acteurs d'intermédiation publics ou privés, CISP, MIRE, etc.) reste fondamentale et que les complémentarités entre opérateurs ne sont pas suffisamment claires à ce stade. Ces organisations demandent au Gouvernement de développer, en concertation avec l'ensemble des acteurs concernés, un cadre de gouvernance du paysage de l'insertion socioprofessionnelle en Wallonie définissant des principes d'orientation des chercheurs d'emploi, afin de positionner chaque opérateur au bon endroit et au bon moment dans le parcours et d'éviter toute redondance ou concurrence. Elles demandent que ce cadre soit défini de manière suffisamment agile pour permettre le développement de méthodes innovantes, capables de répondre à des besoins émergents des chercheurs d'emploi, moyennant une évaluation objective et régulière des résultats.

Le Conseil insiste sur la nécessité de préserver les complémentarités existantes entre les différents opérateurs et de veiller à ce que les évolutions du cadre institutionnel ne fragilisent pas les actions et collaborations développées de longue date sur le terrain.

## 3.2. CONSIDÉRATIONS PARTICULIÈRES

### 3.2.1. Adressage aux partenaires et délégation à des tiers

#### Remarques générales

L'article 2, 22° et 23°, de l'avant-projet de décret prévoit que le FOREm « *organise la mise en relation du chercheur d'emploi avec le partenaire dont l'offre de services a été identifiée comme répondant aux besoins du chercheur d'emploi* » en lui adressant le chercheur d'emploi et que l'Office peut confier « *à un tiers la prise en charge de tout ou partie de la gestion du parcours du chercheur d'emploi, en faisant appel à un des mécanismes de recours au tiers, conformément à l'article 7 du décret du 6 mai 1999* ». L'article 2, 14° à 16°, définit le partenaire comme « *toute personne morale qui exerce une mission de service public, confiée par ou en vertu d'une disposition légale ou réglementaire (...)* », le tiers comme « *toute personne physique ou morale qui, sans être un partenaire (...), intervient dans le cadre de la gestion du parcours du chercheur d'emploi (...)* » et l'opérateur comme tout partenaire ou tiers collaborant à la gestion du parcours du chercheur d'emploi. Les articles 23 et 24 de l'avant-projet établissent des dispositions générales relatives à l'orientation du chercheur d'emploi vers la prestation la plus pertinente ainsi qu'aux échanges d'informations entre le FOREm et l'opérateur via le dossier unique.

L'**UNIPSO** relève que ces dispositions, en l'absence de précisions suffisantes quant aux modalités d'exercice de ce pouvoir, sont susceptibles de conférer au FOREm un monopole de fait en matière d'orientation vers les opérateurs, de limiter la capacité d'initiative des opérateurs partenaires et d'introduire une asymétrie structurelle dans les relations entre acteurs. Cette organisation demande une clarification des notions d'« adressage » et de « délégation » afin de garantir la sécurité juridique des opérateurs et de préserver un fonctionnement réellement partenarial.

Les **organisations patronales** soutiennent pleinement la possibilité offerte au FOREm de déléguer tout ou partie de la gestion du parcours à des acteurs intermédiaires publics ou privés. Elles estiment que cette délégation doit permettre d'orienter le chercheur d'emploi vers l'acteur le plus pertinent au regard de sa situation et de ses besoins, tout en garantissant sa liberté de recourir, le cas échéant, à l'opérateur de son choix, indépendamment d'un éventuel adressage par l'Office. Les **organisations patronales** considèrent en effet que le rôle d'orchestrateur du FOREm ne doit pas conduire à faire de l'Office la porte d'entrée unique et obligatoire du chercheur d'emploi. Ce dernier doit conserver la liberté de s'adresser à l'opérateur (à savoir le partenaire ou le tiers) de son choix, moyennant vérification par celui-ci de la pertinence de l'accompagnement, au regard du profil et du niveau d'employabilité de la personne et sous réserve d'une réorientation, si nécessaire. Pour ces organisations, le FOREm et l'ensemble des opérateurs sont co-responsables de la fluidité du parcours : une orientation initiale vers un opérateur inadapté ne doit jamais se traduire par une impasse ou une rupture de parcours.

Pour garantir une mise en œuvre effective et efficace de ces collaborations, les **organisations patronales** demandent au Gouvernement de garantir aux opérateurs un accès équitable aux données de l'Office nécessaires à l'exercice de leurs missions, dans le respect du cadre RGPD et sous contrôle du comité d'audit du FOREm. Elles soutiennent l'obligation de réciprocité prévue, imposant aux partenaires et aux tiers mandatés d'alimenter le dossier unique du chercheur d'emploi.

Les **organisations syndicales** ne soutiennent pas la possibilité de déléguer l'accompagnement en tant que tel à des partenaires ou à des tiers. Elles considèrent que l'accompagnement des chercheurs d'emploi relève d'une mission de service public qui doit demeurer une responsabilité du FOREm. Elles peuvent toutefois admettre, pour des actions spécifiques, un adressage vers des partenaires exerçant leurs missions dans le cadre de dispositions décrétales ou réglementaires. Par contre, elles s'opposent à tout recours aux tiers, en particulier les personnes ou structures poursuivant des intérêts marchands.

### Dispositif de coopération avec les partenaires

Les articles 25 à 27 identifient les partenaires et prévoient l'instauration, entre ceux-ci et le FOREm, d'un dispositif de coopération dont le contenu et les modalités seront déterminés par le Gouvernement.

Les **organisations syndicales** estiment que les Instances Bassin réformées devraient avoir un rôle à jouer dans la coordination sous-régionale de l'action des différents partenaires.

L'**UNIPSO** constate que les dispositions du chapitre VI relatives au rôle des opérateurs ne garantissent pas explicitement une relation de partenariat équilibrée et laissent subsister une incertitude quant à la capacité des partenaires à intervenir de manière proactive dans les parcours. Cette organisation souhaite rappeler que la réussite de la réforme repose sur une reconnaissance pleine et entière du rôle des acteurs de terrain. Elle recommande de renforcer explicitement dans le texte les garanties relatives à l'autonomie d'intervention des partenaires, ainsi qu'à la construction réellement partenariale des parcours.

L'article 27 prévoit notamment que « *le FOREm évalue, selon les modalités déterminées par le Gouvernement, la coopération avec chaque partenaire et le respect des obligations instituées par ou en vertu du présent décret. Cette évaluation porte au minimum sur :*

- 1° les résultats obtenus en termes d'insertion, d'évolution de l'employabilité ou de progression dans le parcours ;*
- 2° l'alimentation du dossier unique ;*
- 3° l'alimentation du catalogue wallon des formations si nécessaire ;*
- 4° la qualité de la collaboration ».*

Le Conseil rappelle sa position exprimée dans l'avis n°1632<sup>2</sup> concernant le suivi et l'évaluation des opérateurs d'insertion socioprofessionnelle, en particulier les CISP et les MIRE. Il estimait prioritaire de « *de veiller à assurer le suivi et l'évaluation des dispositifs sur base de données et indicateurs quantitatifs (nombre de CE accueillis et accompagnés, taux de passage en formation qualifiante, taux d'insertion dans l'emploi, durée des parcours, coût par insertion, ...) et qualitatifs (taux de rupture, partenariat avec d'autres opérateurs, soutien de proximité, réponses adaptées aux besoins diversifiés des usagers, etc.) et en tenant compte des caractéristiques et du degré d'employabilité de son public-cible ; la définition des indicateurs pertinents dans le champ de l'insertion socioprofessionnelle devrait se faire de façon transversale, en co-construction entre le Ministre de tutelle, les administrations, les opérateurs concernés et les interlocuteurs sociaux, avec l'appui de l'WEPS. »*

---

<sup>2</sup> Avis du CESE Wallonie du 22 septembre 2025 sur l'avant-projet de décret-programme portant des mesures diverses pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution.

### Délégation de la gestion du parcours à des tiers

L'article 28 de l'avant-projet prévoit la possibilité pour le FOREm de déléguer à des tiers, sur base de critères objectifs, tout ou partie de la gestion du parcours vers l'emploi. *« L'étendue et les conditions de la délégation sont fixées et font l'objet d'une formalisation qui diffère selon le mécanisme de recours aux tiers auquel il est recouru. La formalisation précise notamment le périmètre et la durée de la délégation, les résultats attendus, les obligations d'encodage et les modalités de contrôle. Le financement comporte une part liée aux résultats obtenus, selon les modalités fixées par le Gouvernement ».*

L'**UNIPSO** considère que ces dispositions génèrent un risque de mise en concurrence accrue entre opérateurs, de transformation des relations partenariales en relations contractuelles de type quasi-marché ainsi qu'une incertitude quant aux critères d'attribution et d'évaluation. Cette organisation insiste sur la nécessité que la délégation s'inscrive dans un cadre garantissant la complémentarité entre opérateurs et la continuité des parcours.

**AKT** et **UCM** relèvent que les acteurs d'intermédiation privés n'apparaissent pas explicitement dans l'avant-projet en tant qu'opérateurs tiers. Ces organisations considèrent que ces acteurs ont un rôle spécifique et complémentaire à jouer dans le parcours vers l'emploi, notamment pour les chercheurs d'emploi autonomes et proches du marché du travail. Elles invitent à compléter le texte pour garantir explicitement la possibilité pour le FOREm de déléguer des missions d'accompagnement et de placement à des acteurs d'intermédiation publics ou privés.

Les **organisations syndicales** sont fermement opposées au transfert d'une mission de service public à des personnes ou structures qui poursuivent des intérêts marchands. Elles estiment que l'activité d'insertion socioprofessionnelle revêt un caractère d'intérêt public et ne devrait pas faire l'objet d'une marchandisation. Cette position est d'autant plus marquée que, sur base des dispositions de l'avant-projet de décret, toute personne physique ou morale pourrait se voir confier, par le FOREm, jusqu'à l'intégralité de la gestion du parcours d'un chercheur d'emploi. Elles regrettent aussi que le financement des structures par appels à projets ou marchés publics tende à renforcer la concurrence, plutôt que de favoriser la complémentarité et la coopération entre les opérateurs, et soit susceptible de générer une instabilité de l'offre, vu le caractère temporaire des moyens octroyés.

Ainsi, les **organisations syndicales** invitent à :

- considérer la délégation à un tiers de la totalité de la mission du service public comme une solution de dernier recours, lorsque le FOREm ne dispose pas des compétences nécessaires à l'accompagnement le plus efficace d'un demandeur d'emploi ;
- maintenir les possibilités d'actions des opérateurs d'insertion socioprofessionnelle non-marchands subventionnés ayant fait leurs preuves (CISP, MIRE), plutôt que de renforcer les possibilités de financement de l'activité de tiers ;
- dans un contexte de renforcement des exigences en matière de performance, être attentif aux risques d'écrémage des publics par les opérateurs marchands, qui, dans le cadre des précédents appels à projets, accompagnaient proportionnellement davantage de publics plus qualifiés ;
- à tout le moins, renforcer les balises fixées, par exemple en envisageant l'introduction de critères sociaux dans les marchés publics, en termes d'accessibilité, de mixité des publics, de continuité de service, de qualité du suivi, d'ancrage local et de non-sélection des bénéficiaires ;
- intégrer d'autres indicateurs que le seul taux de retour à l'emploi, tels que des indicateurs de progression sociale, de stabilisation, de reprise de confiance, de levée des freins sociaux et de qualité de l'accompagnement.

Les **organisations syndicales** attirent l'attention sur le travail de suivi colossal nécessaire si le recours au tiers se généralise. Pour assurer pleinement sa mission de garant de la cohérence des parcours, le FOREm devrait vérifier la pertinence de chaque action proposée, par chaque tiers, au bénéfice de chaque demandeur d'emploi. Il devrait aussi s'assurer que le tiers exerce les missions confiées dans le respect de l'ensemble des obligations prévues. Ces organisations estiment que le FOREm ne sera pas en capacité, de manière très pratique, d'assumer ces tâches en cas de généralisation du recours au tiers. Cela renforce la pertinence d'une limitation stricte du recours à la délégation de l'accompagnement à des tiers, en particulier lorsqu'il s'agit de structures marchandes non contrôlées par ailleurs.

### 3.2.2. Employabilité

L'article 2, 9°, de l'avant-projet définit l'employabilité du chercheur d'emploi comme « *les compétences, les connaissances, les qualifications, les expériences professionnelles et les données de santé formulées en termes d'aptitude ou d'inaptitude ou de restrictions au regard de certains métiers qui influencent l'aptitude d'une personne à trouver et à conserver un emploi, à progresser au niveau professionnel et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle* ». L'article 10 détermine quatre niveaux d'employabilité (élevée, moyenne, faible, très faible) qui conditionnent l'intensité et la nature de l'accompagnement.

**AKT** et **UCM** soutiennent la logique d'un parcours vers l'emploi fondé sur l'évaluation du niveau d'employabilité de chaque chercheur d'emploi selon ces quatre niveaux. Ces organisations soulignent que la pertinence du dispositif, notamment pour les entreprises, dépend directement de la fiabilité de ce diagnostic initial. Elles insistent pour que la méthodologie et les critères d'évaluation des niveaux d'employabilité soient définis précisément et communs au FOREm et aux CPAS.

L'**UNIPSO** observe que l'approche de l'employabilité, si elle a le mérite de vouloir personnaliser les parcours, repose sur une conception qui est avant tout statique et prédictive. Or, l'employabilité est une notion dynamique, contextuelle et relationnelle : elle ne dépend pas seulement des caractéristiques intrinsèques de la personne, mais aussi des opportunités locales, des pratiques de recrutement des employeurs, des discriminations potentielles et des capacités d'adaptation des dispositifs d'accompagnement. En réduisant l'évaluation à une catégorisation individuelle, le risque est de faire peser les difficultés d'insertion exclusivement sur le chercheur d'emploi, sans interroger les freins structurels ou les responsabilités des entreprises.

L'**UNIPSO** note par ailleurs que la définition inclut les données de santé dans l'évaluation de l'employabilité. Si cette prise en compte peut permettre une meilleure adaptation de l'accompagnement pour les personnes en situation de handicap ou de maladie chronique, elle doit s'accompagner de garanties très strictes pour éviter toute stigmatisation ou orientation discriminatoire.

Les **organisations syndicales** rappellent que les difficultés rencontrées par les chercheurs d'emploi ne peuvent être analysées uniquement à travers le prisme de leur employabilité individuelle. Elles soulignent que l'accès à l'emploi dépend également de facteurs structurels liés au fonctionnement du marché du travail et à la disponibilité d'emplois durables et de qualité. Elles invitent dès lors à veiller à ce que les outils de diagnostic et de catégorisation n'aboutissent pas à une responsabilisation ou une stigmatisation des chercheurs d'emploi.

### **3.2.3. Recours à l'intelligence artificielle**

L'article 5 de l'avant-projet prévoit que « *le FOREm peut automatiser certaines étapes du parcours et recourir à des outils technologiques reposant sur de l'intelligence artificielle, sans que ces modalités ne puissent se substituer à l'appréciation humaine lorsque celle-ci est nécessaire à la prise de décision individuelle.* » (art.5).

Le CESE Wallonie relève que le recours à des outils technologiques reposant sur l'intelligence artificielle dans le cadre de l'orientation, de l'évaluation et de la gestion des parcours vers l'emploi soulève des enjeux importants en matière de gouvernance, de transparence et de protection des droits des chercheurs d'emploi. Il estime que l'utilisation de tels outils ne peut conduire à une automatisation de décisions individuelles et qu'une intervention humaine effective doit être explicitement garantie dans l'avant-projet pour toute décision susceptible d'avoir un impact significatif sur le parcours ou les droits de la personne concernée.

### **3.2.4. Finalité du dispositif et plan d'actions**

Les articles 2, 12° de l'avant-projet définissent la gestion du parcours vers l'emploi comme « *l'accompagnement (...) mis en œuvre par [le FOREm] ou par des opérateurs (...), dès l'inscription du chercheur d'emploi, mobilisant ce dernier et adapté à son profil, à ses besoins, à son degré d'autonomie numérique, à son employabilité, ainsi qu'aux réalités du marché du travail, en vue prioritairement, de son insertion professionnelle ou, à défaut, de l'évolution de son employabilité lorsque son insertion professionnelle rapide ne peut raisonnablement être assurée* ». Les articles 3 et 4 consacrent aussi une orientation prioritaire vers l'insertion rapide à l'emploi et structurent le parcours autour d'un plan d'actions défini dès l'inscription.

Le Conseil relève que cette approche peut entrer en tension avec la nécessité de parcours progressifs pour certains publics et avec la prise en compte de temporalités d'apprentissage différenciées. Il souligne que la poursuite d'un objectif d'insertion professionnelle rapide ne peut faire obstacle à la prise en compte des besoins spécifiques des chercheurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail. Il estime que le dispositif doit permettre la mise en œuvre de parcours progressifs lorsque la situation de la personne le justifie, en intégrant, le cas échéant, des phases préalables de diagnostic, de stabilisation, de remobilisation ou de construction progressive du projet professionnel.

Le Conseil considère également que le plan d'actions doit conserver un caractère évolutif et que les délais initialement fixés doivent pouvoir être adaptés, sur la base d'une évaluation individualisée de la situation du chercheur d'emploi, afin de tenir compte de l'évolution de ses besoins et de son parcours.

### **3.2.5. Inscription en tant que chercheur d'emploi**

Les articles 7, 12 et 14 de l'avant-projet organisent un système renforcé d'obligations et de contrôle des chercheurs d'emploi, pouvant aller jusqu'à la désinscription en cas de non-collaboration. Ainsi, l'article 7, §1<sup>er</sup>, al.2, 7° , prévoit en particulier que l'inscription prend fin « *lorsque le chercheur d'emploi se trouve, de manière objectivement établie, dans une situation caractérisée par l'absence de collaboration dans la gestion de son parcours vers l'emploi* ».

Le CESE Wallonie relève que la notion d'« absence de collaboration », susceptible d'entraîner la désinscription du chercheur d'emploi, gagnerait à être davantage précisée afin de garantir la sécurité juridique du dispositif. Il estime que les modalités d'appréciation de cette notion devraient être définies de manière suffisamment objective et prévisible, en tenant compte des situations liées à des difficultés sociales, de santé, linguistiques ou administratives dûment motivées. Il préconise d'énumérer de manière limitative les comportements constitutifs d'une absence de collaboration.

Le Conseil considère également qu'une procédure contradictoire préalable devrait être prévue avant toute décision de désinscription, afin de permettre au chercheur d'emploi de faire valoir ses observations et les éléments propres à sa situation, tout en étant le cas échéant assisté par une personne de son choix.

### **3.2.6. Gestion du parcours vers l'emploi**

#### **Dossier unique**

L'article 9 de l'avant-projet institue un dossier unique comme support central du suivi des parcours.

Le CESE Wallonie souligne que la mise en œuvre du dossier unique, fondée sur un principe de réciprocité dans l'alimentation et le partage des informations entre le FOREm et les opérateurs, doit permettre de renforcer la continuité et la cohérence des parcours tout en préservant la qualité de l'accompagnement. Il indique que l'alimentation de ce dossier ne doit pas être conçue comme une obligation unilatérale, mais également comme un outil apportant une réelle valeur ajoutée à l'ensemble des opérateurs de l'accompagnement. Il estime aussi que les obligations d'encodage et de transmission d'informations doivent demeurer strictement proportionnées aux objectifs poursuivis afin d'éviter qu'une charge administrative excessive ne réduise le temps consacré à l'accompagnement direct des chercheurs d'emploi.

Le Conseil considère également que la conception et les modalités d'utilisation du dossier unique devraient s'inscrire dans un cadre de gouvernance strict, d'autant plus que l'Office est à la fois producteur, gestionnaire et principal utilisateur de cet outil. Il recommande que ces modalités soient élaborées en associant les acteurs concernés. Il souligne par ailleurs l'importance de définir avec précision les données devant être encodées et les finalités poursuivies, en veillant à la protection des données ainsi qu'aux réalités opérationnelles des acteurs de terrain. Il attire aussi l'attention sur l'importance de définir très précisément quel acteur intervenant dans le parcours d'un chercheur d'emploi a accès à quelles données, dans quelles conditions.

Les **organisations syndicales** expriment leurs inquiétudes quant au contenu de l'article 24 qui prévoit notamment l'alimentation du dossier unique par les opérateurs concernant la participation ou non aux actions proposées et, le cas échéant, le motif d'absence. Elles notent que ces informations pourraient s'apparenter à une forme de délation et mener à une sanction des personnes accompagnées. Or la relation de confiance entre les personnes en difficulté et les partenaires du FOREm est un élément essentiel à l'accomplissement de l'accompagnement. Ainsi, ces organisations invitent à baliser de manière très limitative le type d'informations demandées, ainsi que l'accès au contenu du dossier unique. Elles demandent aussi que l'utilisation de ces données par le FOREm ne puisse produire d'effets sur les droits des demandeurs d'emploi.

### **Procédure d'examen médical ou d'anamnèse psycho-sociale**

L'article 10, al. 5, de l'avant-projet prévoit que lorsque le FOREm détecte ou que le chercheur d'emploi invoque un problème de santé ou d'ordre psycho-social ayant un impact sur l'employabilité ou la disponibilité, il peut demander un examen par un médecin ou une anamnèse par un psychologue ou un assistant social. À l'issue de cet examen, seules les conclusions relatives à l'aptitude ou inaptitude et aux limitations sont prises en compte. Le chercheur d'emploi peut refuser cet examen, mais dans ce cas le FOREm peut refuser de prendre en compte les difficultés invoquées.

Le CESE Wallonie relève que l'avant-projet ne prévoit aucune possibilité de recours ou de contre-expertise en cas de désaccord du chercheur d'emploi avec les conclusions d'un examen médical ou d'une anamnèse psycho-sociale. Il estime que cette absence soulève des questions au regard du respect du principe du contradictoire et des droits de la défense, dès lors que les conclusions de cette analyse peuvent avoir des conséquences importantes sur l'accompagnement proposé, les obligations mises à charge de la personne concernée ou les décisions prises à son égard. Le Conseil recommande dès lors d'inscrire, à l'article 10 de l'avant-projet, la possibilité d'un mécanisme de contestation permettant au chercheur d'emploi de solliciter une contre-expertise. Il estime également qu'aucune décision défavorable ne devrait être prise sur la seule base de conclusions contestées tant que la procédure n'a pas abouti.

### **Articulation entre accompagnement et contrôle**

Le CESE relève que l'avant-projet renforce les mécanismes d'évaluation, de suivi des démarches et de sanctions potentielles (désinscription, transmission au service de contrôle), en les intégrant étroitement à la gestion du parcours d'accompagnement.

Les **organisations syndicales** et l'**UNIPSO** regrettent que cette imbrication confonde les fonctions d'accompagnement et de contrôle. Ces organisations notent que, pour les opérateurs de terrain comme les CISP, dont l'efficacité repose sur l'établissement d'une relation de confiance et d'un cadre sécurisant avec le chercheur d'emploi, cette confusion est particulièrement problématique. Le sentiment d'être surveillé et évalué à des fins de sanction peut fragiliser la démarche d'insertion, générer du non-recours et conduire à l'évitement des dispositifs par les publics les plus méfiants à l'égard des institutions.

Le CESE Wallonie estime essentiel de distinguer clairement, dans le dispositif final, ce qui relève du soutien à la progression et ce qui relève du contrôle de la disponibilité. Il demande que les informations partagées par les opérateurs et les employeurs dans le cadre du dossier unique ne puissent pas être utilisées directement à des fins de sanction sans une analyse individualisée, contradictoire et proportionnée de la situation, tenant compte des difficultés objectives rencontrées par la personne. Il rappelle sa demande de permettre aux chercheurs d'emploi, le cas échéant, d'être assistés de la personne de leur choix lors d'auditions ou d'entretiens de contrôle.

Le Conseil invite à porter une attention particulière aux difficultés de mobilisation des personnes qui ne sont ou ne seront plus bénéficiaires d'aucune allocation. Il met en évidence le risque élevé que ces publics disparaissent des circuits institutionnels d'accompagnement et s'éloignent durablement des dispositifs susceptibles de les soutenir.

Les **organisations syndicales** demandent que les premiers résultats et retours de terrain relatifs à la mise en œuvre des nouvelles modalités de contrôle et d'accompagnement, suite à l'entrée en vigueur des arrêtés du 9 octobre 2025, soient examinés. Elles notent que ceux-ci semblent peu encourageants et confirment les craintes relatives à l'absentéisme et aux difficultés de mobilisation des non bénéficiaires d'allocations. Ces organisations insistent en conséquence sur l'importance du projet de l'individu, ainsi que sur la nécessité d'offrir des propositions qualitatives à ces publics, plutôt que de renforcer un modèle prescriptif qui pourrait mener à un enchaînement de situations précaires. Elles relèvent aussi la responsabilité qui doit être assumée tant par les employeurs que par le monde politique, dans la situation de l'emploi en Wallonie.

Les **organisations syndicales** rappellent que, dans tous les cas, les sanctions ne constituent aucunement un levier d'insertion sur le marché du travail, mais au contraire en sont un facteur d'éloignement. Elles demandent dès lors que la dimension évaluative ne soit pas appliquée aux demandeurs d'emploi non bénéficiaires d'allocations et que la radiation n'intervienne que dans le cas où ceux-ci en marquent expressément le souhait.

### **3.2.7. Relations avec les entreprises et rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi**

#### **Utilisation des données et des feedbacks**

L'article 18 prévoit notamment l'utilisation des retours d'information des employeurs aux fins « *d'alimentation du dossier unique, afin d'adapter l'accompagnement et d'évaluer l'engagement dans le parcours vers l'emploi* » et « *aux fins de contrôle de la disponibilité des chercheurs d'emploi sur le marché du travail* ».

Le CESE Wallonie invite à définir précisément, en concertation avec les interlocuteurs sociaux, les modalités concrètes des retours d'information des employeurs. Il rappelle que ces informations ne peuvent, à elles seules, fonder une décision défavorable à l'encontre d'un chercheur d'emploi. Il demande que soient intégrées dans le texte des garanties procédurales assurant l'objectivité de ces retours, ainsi que la possibilité de contestation éventuelle.

Les **organisations patronales** ajoutent que l'obligation de retour doit rester strictement proportionnée et pouvoir s'intégrer naturellement dans les processus RH des entreprises, sans constituer une charge administrative supplémentaire pour les employeurs qui font le choix de travailler avec le FOREm.

Comme déjà exposé dans l'avis n°1617 du Conseil sur la réforme de l'accompagnement et du contrôle, les **organisations syndicales** soulignent que les retours d'information aux fins d'évaluation de l'engagement du chercheur d'emploi dans son parcours et de contrôle de sa disponibilité peuvent s'apparenter à une forme de délation. Elles insistent pour que ces informations puissent uniquement être utilisées dans une optique formative, par exemple pour la préparation de futures candidatures, mais également, si le poste n'est pas attribué, pour apporter les éléments factuels qui ont motivé la décision de l'employeur.

### **Offres d'emploi et matching**

Les **organisations syndicales** demandent que des dispositions soient prises afin de garantir à tous les demandeurs d'emploi des propositions de qualité, et non uniquement des offres d'emploi « convenables » au seul sens de la réglementation. Elles invitent à interroger la responsabilité des employeurs dans le modèle, limitée concrètement à un retour partiel d'informations, imposé à une petite partie d'entre eux, réalisé notamment en vue de sanctionner les demandeurs d'emploi. Ces organisations considèrent que cette responsabilisation doit également porter sur le respect de la nomenclature du FOREm dans la rédaction des offres, avec sanction à la clé. Elles relèvent en effet que le dysfonctionnement de l'outil de matching résulte, pour partie, de la responsabilité du recruteur dans la rédaction de ses offres.

Les **organisations patronales** invitent à concentrer les efforts du FOREm sur la qualité du matching entre le profil des chercheurs d'emploi et les besoins réels des employeurs, plutôt que sur le seul volume de prospection ou de contacts établis. Elles demandent que la qualité du matching soit la priorité stratégique des services aux entreprises, avec un indicateur de pertinence des candidatures proposées.

#### **3.2.8. Acquisition, développement et actualisation des compétences**

L'article 19 de l'avant-projet prévoit notamment que « *le FOREm détermine avec le chercheur d'emploi la ou les actions de formation visant prioritairement son insertion professionnelle ou l'évolution de son employabilité* » et que « *les actions de formation s'inscrivent préférentiellement dans une logique de certification des compétences acquises et, le cas échéant, de reconnaissance des compétences* ».

Le CESE Wallonie souligne que cette disposition confiant au FOREm un rôle déterminant dans la décision d'orientation vers la formation, est de nature à restreindre l'autonomie pédagogique des opérateurs, à limiter leur capacité à accueillir directement des publics et à remettre en question les pratiques existantes d'entrée en formation. Il invite à garantir explicitement dans le texte l'autonomie pédagogique et d'accueil des partenaires.

Le Conseil constate aussi que la réforme privilégie les formations certifiantes et celles directement liées à l'insertion à l'emploi. Il considère que cette orientation pourrait exclure certaines actions de remobilisation ou de préqualification et ne tient pas pleinement compte des besoins spécifiques des publics éloignés de l'emploi. Il demande que le dispositif reconnaisse explicitement la contribution des actions de remobilisation, de préqualification et de progression sociale aux parcours vers l'emploi et veille à ce que ces actions continuent à bénéficier d'un soutien suffisant dans le cadre de la réforme.

L'article 22 de l'avant-projet prévoit que « *sur la base des constats et des recommandations formulés par les Comités stratégiques sectoriels (...), le FOREm et les opérateurs ajustent leur offre de formation et d'insertion en vue d'inscrire celle-ci dans la logique de réponse aux besoins structurels et conjoncturels des entreprises et des chercheurs d'emploi* ».

Les **organisations syndicales** et l'**UNIPSO** considèrent que cette disposition, combinée notamment à celles des articles 15 (liste des métiers en pénuries) et 16 (identification des opportunités d'emploi), renforce l'alignement de l'offre de formation sur les besoins du marché du travail. Cette orientation, bien que pertinente, ne peut constituer le seul critère de structuration de l'offre, au risque de réduire la diversité des parcours et de fragiliser les opérateurs développant des approches globales d'insertion.

Les **organisations syndicales** et l'**UNIPSO** plaident donc pour que le texte reconnaisse explicitement la nécessité de maintenir une offre de formation diversifiée, permettant une progression graduelle, et que l'adaptation de l'offre aux besoins conjoncturels du marché du travail s'inscrive dans des temporalités compatibles avec les réalités des opérateurs.

### 3.2.9. Points de contact uniques

Les **organisations syndicales** regrettent la suppression d'un grand nombre de structures de proximité, avec la fusion de 311 structures distinctes, rassemblées en 43 points de contact unique, considérant cette réforme davantage motivée par la réalisation d'économies que centrée sur les besoins des usagers. Elles craignent, d'une part, une perte de services, d'accessibilité, d'accompagnement humain et d'accès informatique pour les demandeurs d'emploi, et, d'autre part, des pertes d'emplois dans les structures concernées.

Ces organisations demandent donc :

- la garantie que l'intégralité du personnel sera réaffectée en interne au FOREm,
- des dispositions assurant une couverture territoriale complète, tenant compte de l'accessibilité en termes de temps de déplacement, de disponibilité de transports publics et de coût,
- l'intégration des IBEFE dans le modèle, dans le cadre de leurs missions d'animation territoriale afin de bénéficier de leur expertise en matière d'appels à projets et de leur connaissance fine tant des acteurs de terrain que de la situation locale du marché de l'emploi,
- l'appui sur les IBEFE pour l'identification et l'implémentation, au sein des points de contact uniques, des bonnes pratiques issues des parcours multi-opérateurs vers l'emploi dans le cadre de l'appel à projets du FOREm,
- la participation des IBEFE dans la mise en cohérence entre les besoins exprimés au sein des COSTRA et les parcours des publics, en particulier les plus éloignés.

### 3.2.10. Prestations à heures limitées

Le CESE Wallonie souligne que le dispositif de prestations à heures limitées doit impérativement conserver un caractère complémentaire par rapport à l'emploi ordinaire et ne peut conduire à des effets de substitution. Au regard des tensions structurelles rencontrées par de nombreux secteurs, notamment en matière de financement et de recrutement, il estime que la mise en œuvre de ce dispositif devrait s'accompagner de garanties suffisantes en matière de non-concurrence avec les emplois réguliers. Il invite à intégrer dans le suivi de la mise en œuvre du dispositif, des mécanismes concrets de vérification et de reporting de la non-concurrence.

Le Conseil considère également que le système de prestations à heures limitées doit être complété par des mécanismes concrets favorisant la transition progressive vers un emploi durable ou vers la formation. Il recommande en outre de prévoir une évaluation indépendante, quantitative et qualitative, du dispositif, mesurant notamment son taux de conversion vers l'emploi classique.

Les **organisations syndicales** recommandent notamment un appui sur les IBEFE (identification des besoins des territoires, relais pour la construction des parcours formatifs, etc.), un accompagnement spécifique vers la montée en compétences, une forme de priorisation lors de futurs recrutements, par exemple dans le cadre du nouvel incitant Job+, ou encore l'obligation de transmission des offres d'emploi visant l'ouverture de Job+ au FOREm.

Les **organisations syndicales** et l'**UNIPSO** ajoutent que les prestations dans le cadre du système de prestations à heures limitées doivent impérativement se faire sur base volontaire. Le demandeur d'emploi, indemnisé ou non, bénéficiaire du RIS ou non, doit pouvoir refuser de prester ces heures, sans conséquence sur son parcours vers l'emploi.

Le CESE Wallonie note que le nouveau dispositif de prestations à heures limitées sera géré par le FOREm. Il a en outre pris acte des informations complémentaires transmises par le cabinet du Ministre JEHOLET indiquant que le contrôle de la non-concurrence entre les prestations à heures limitées et les circuits de travail réguliers relèvera de la responsabilité du Comité de gestion de l'Office.

Le Conseil marque son accord sur un schéma dans lequel le pilotage régional du dispositif est exercé au niveau du Comité de gestion du FOREm qui en fixe les orientations stratégiques générales et en assure le monitoring ainsi que, le cas échéant, les arbitrages. Cela étant, il souligne que, complémentirement, cette gestion régionale doit pouvoir s'appuyer sur des structures d'animation territoriale, dans lesquelles les interlocuteurs devraient être impliqués. Cet appui doit permettre la concertation entre acteurs locaux sur la mise en œuvre des orientations stratégiques, en tenant compte des particularités du territoire, et assurer la remontée d'informations relatives à l'implémentation sur le terrain (ex. suivi de la non-concurrence, constats relatifs à l'insertion dans l'emploi ordinaire, etc.).

Concernant l'élargissement du champ des bénéficiaires aux administrations régionales et aux OIP wallons, ainsi qu'aux zones de police et zones de secours, les **organisations syndicales** considèrent que cette ouverture comporte un risque pour l'emploi au sein des structures concernées, notamment par le biais d'un effet de substitution de certains postes peu qualifiés. Elles demandent que des garanties suffisantes soient prévues afin d'éviter cette dérive potentielle.

Les **organisations syndicales** et l'**UNIPSO** ne peuvent marquer leur accord avec la rémunération à hauteur de 6 euros de l'heure dans le cadre du dispositif, soit moins de la moitié du salaire minimum. Elles demandent une revalorisation de cette rémunération. Elles attirent l'attention sur le fait que la grande majorité des prestataires ALE actuels sont concernés par la réforme fédérale limitant la durée des allocations de chômage. Pour celles et ceux qui ne pourront pas bénéficier du RIS, l'accès à ce nouveau dispositif risque de s'imposer comme une solution de dernier recours, faute d'autres moyens de subsistance. Dans ce contexte, il est indispensable que le dispositif permette aux personnes concernées de dégager un revenu décent.

Les **organisations syndicales** et l'**UNIPSO** plaident pour un véritable statut pour les prestations dans le cadre de l'accueil extrascolaire, assorti d'un véritable contrat de travail.

Enfin, les **organisations syndicales** et l'**UNIPSO** demandent que les prestations à horaire limité soient reconnues au même titre que des prestations de travail, subventionnées ou non, notamment en vue du maintien ou de l'ouverture des droits sociaux. Elles invitent le Gouvernement wallon à porter cette demande au niveau fédéral.

### 3.2.11. Pilotage et évaluation

#### Systeme de pilotage

L'article 39 de l'avant-projet prévoit que « *Le FOREm développe une culture de la performance fondée sur une approche proactive, collaborative et orientée vers les résultats. À cette fin, il met en place un système structuré d'indicateurs permettant d'assurer le pilotage stratégique et opérationnel des dispositifs, l'allocation des ressources et l'adaptation des modalités d'accompagnement.* ». Il liste une série d'indicateurs minimaux.

Le CESE Wallonie insiste sur la nécessité d'intégrer dans le système de pilotage une approche qualitative et des indicateurs de progression et d'éviter une approche exclusivement quantitative. Il relève positivement le fait que l'évolution de l'employabilité est déjà intégrée dans les indicateurs minimaux du système (cf. art.39, al.3, 2°).

**AKT** et **UCM** invitent le Gouvernement à intégrer ce monitoring dans le cadre des travaux du Comité de gestion du FOREm sur les indicateurs de pilotage de la performance du Plan d'Entreprise et de la Feuille de Route du FOREm. Ce monitoring doit être fondé sur des indicateurs de résultats comparables entre opérateurs, condition d'une véritable culture du résultat dans l'ensemble de l'écosystème.

Le CESE Wallonie demande qu'un rapport de pilotage lui soit transmis annuellement.

#### Évaluation triennale

L'article 40 de l'avant-projet instaure une évaluation externe indépendante triennale.

Le CESE Wallonie se félicite du principe d'une évaluation externe tous les trois ans. Il demande l'association des interlocuteurs sociaux à l'identification des indicateurs et éléments évalués, à préciser dans un futur texte réglementaire. Il préconise déjà la mise en place de critères qualitatifs relatifs à l'insertion à l'emploi et à la formation, incluant l'ensemble des sorties positives (et non uniquement la formation professionnelle par exemple), ainsi que le type d'emploi, en ce compris sa durée. Le Conseil invite aussi à prévoir dans l'évaluation la prise en compte des points de vue des opérateurs de terrain, des entreprises, ainsi que des chercheurs d'emploi eux-mêmes.

Le CESE Wallonie souligne positivement le fait que l'évaluation triennale soit confiée à une instance distincte du FOREm, l'Office étant à la fois opérateur et principal producteur des données d'évaluation. Il recommande par exemple le recours à l'IWEPS, gage de qualité méthodologique et d'indépendance. Il demande aussi que l'évaluation triennale lui soit communiquée et que son examen puisse conduire à des ajustements concrets en concertation avec les interlocuteurs sociaux.