

AVIS n°1693

Avis sur l'avant-projet d'arrêté portant exécution du décret relatif aux parcours vers l'emploi

Avis adopté le 12 octobre 2026

TABLE DES MATIERES

1. INTRODUCTION	3
2. EXPOSÉ DU DOSSIER.....	3
3. AVIS.....	5
<i>Synthèse</i>	<i>5</i>
3.1. <i>Considérations générales</i>	<i>8</i>
3.2. <i>Considérations particulières</i>	<i>12</i>
3.2.1. Sur le chapitre 2. Début du parcours du chercheur d'emploi	12
3.2.2. Sur le chapitre 3. Organisation et gestion du parcours vers l'emploi	12
3.2.3. Sur le chapitre 4. Dossier unique	18
3.2.4. Sur le chapitre 5. Liste des métiers en pénurie	19
3.2.5. Sur le chapitre 6. Relations avec les employeurs et traitement des candidatures	20
3.2.6. Sur le chapitre 7. Acquisition, développement des compétences dans le cadre du parcours vers l'emploi.....	22
3.2.7. Sur le chapitre 8. Gouvernance des opérateurs	24
3.2.8. Sur le chapitre 9. Points de contact uniques.....	27
3.2.9. Sur le chapitre 10. Dispositif de prestations à heures limitées	28
3.2.10. Sur le chapitre 11. Évaluation de la mise en œuvre du décret	31
3.2.11. Sur le chapitre 12. Gouvernance des données	31
3.2.12. Sur le chapitre 13. Comité d'éthique	31
3.2.13. Sur le chapitre 14. Comités stratégiques sectoriels	32

1. INTRODUCTION

Le 16 juillet 2026, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture l'avant-projet d'arrêté portant exécution du décret relatif aux parcours vers l'emploi.

Le 17 juillet 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 2 septembre 2026, Mmes C. DONNAY et M. GOFFIN, Conseillères, 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 d'arrêté précise les modalités opérationnelles de mise en œuvre du décret relatif aux parcours vers l'emploi. Il comprend essentiellement les points suivants :

- Dispositions générales et définition des principales notions utilisées dans l'arrêté, notamment le bilan de compétences, l'espace personnel de l'employeur et du chercheur d'emploi, l'évaluation des actions visant à l'insertion sur le marché du travail, le profil, le stage, le système (art.1^{er} à 3).
- Organisation du début du parcours : mode d'inscription (art.4), objectivation du profil (art.5), positionnement sur au moins un métier et proposition d'orientation ou de bilan de compétences (art.6), CV actualisé (art.7), choix d'un canal de communication préférentiel et communication des droits et obligations (art.8).
- Élaboration, dès l'inscription, d'un plan d'actions évolutif (art.9), obligations d'attitude proactive du chercheur d'emploi (art.10), responsabilités du conseiller dans le suivi du parcours (art.11), coordination par le FOREm des interventions des différents opérateurs (art.12) et transmission au chercheur d'emploi des offres correspondant à son profil et aux critères de l'emploi convenable (art.13).
- Évaluation de l'autonomie numérique (art.14), évaluation de l'employabilité (art.15), reconnaissance éventuelle d'une aptitude réduite au travail (art.16).
- Affectation du chercheur d'emploi à l'un des quatre types d'accompagnement prévus : digital interactif, en ligne avec un conseiller, axé métier ou multidimensionnel (art.17), réévaluation au cours du parcours (art.18), réalisation éventuelle d'un bilan de compétences (art.19).
- Modalités de l'accompagnement digital interactif (art.20 à 22), en ligne avec un conseiller (art.23), axé métier (art.24) et multidimensionnel (art.25 et 26).
- Organisation de l'adressage à un partenaire ou de la délégation à un tiers (art.27 et 28).
- Modalités de suivi du parcours et des contacts mensuels (art.29 et 30), évolution du plan d'actions (art.31), proposition d'emploi, stage ou formation (art.32).
- Traitement des non-réponses et absences et motifs valables (art.33 à 35).
- Modalités de suspension et clôture du parcours vers l'emploi, notamment en cas de défaut de collaboration (art.36 à 38).
- Réalisation d'une évaluation formalisée des démarches de recherche d'emploi (art.39).
- Dispositions relatives au dossier unique (art.40 à 44).
- Modalités d'élaboration de la liste des métiers en pénurie (art.45).
- Organisation des retours d'information des employeurs et du suivi des candidatures (art.46 et 47).

- Modalités de validation des actions de formation dans le cadre du parcours (art.48 à 50), dispense des obligations de disponibilité (art.51), catalogue des formations alimenté par les opérateurs (art.52).
- Dispositions relatives au contrat de formation professionnelle : formations et publics concernés (art.53 et 54), organisation des formations et stages (art.55 à 57), trajet multi-opérateurs (art.58 et 59), contenu du contrat et obligations des parties (art.60 à 67), avantages financiers, assurances et autres modalités applicables aux stagiaires (art.68 à 73), formations ou stages à l'étranger (art.74), conditions de reconnaissance comme formation professionnelle dans le cadre du contrat (art.75).
- Relations avec les opérateurs, notamment la Commission régionale de concertation (art.76 à 78), l'évaluation de la collaboration avec les partenaires (art.79), les modalités de la délégation aux tiers et de leur financement (art.80 à 91), l'évaluation du recours aux tiers (art.92 et 93).
- Organisation des points de contact uniques : description de l'offre de services, responsable du pilotage, Comité exécutif et Comité exécutif stratégique, partenaires associés (art.94 à 99).
- Dispositif de prestations à heures limitées : public cible, activités éligibles, durée des prestations, utilisateurs, convention, rémunération, intervention des utilisateurs, contrôle et sanctions (art.100 à 127).
- Évaluation de la mise en œuvre du décret par le SPW-EER (art.128).
- Gouvernance des données, continuité et interopérabilité des services (art.129 à 133).
- Comité d'éthique, notamment en lien avec le recours à l'intelligence artificielle (art.134 et 135).
- Instauration des Comités stratégiques sectoriels (art.136 à 138).
- Dispositions modificatives, abrogatoires, transitoires et finales, dont l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2027 (art.139 à 169).

3. AVIS

SYNTHÈSE

D'une manière générale, les organisations patronales soutiennent les orientations structurantes de la réforme et relèvent avec satisfaction que l'avant-projet d'arrêté rencontre certaines demandes qu'elles avaient formulées. Elles mettent également en évidence différentes conditions pour l'atteinte des objectifs visés. Les organisations syndicales expriment quant à elles plusieurs craintes et réserves ayant trait notamment à la responsabilisation accrue du chercheur d'emploi, à la mise en œuvre du concept d'employabilité et aux menaces de radiation et d'exclusion.

Cela étant, le CESE Wallonie fait part des positions et demandes communes suivantes :

- accorder un rôle central au Comité de gestion du FOREm dans le pilotage et l'évaluation de la réforme et, en conséquence, assurer un reporting continu des actions menées vers cette instance ;
- vu l'importance et l'hétérogénéité de la catégorie des chercheurs d'emploi inscrits librement (46% de la demande d'emploi), approfondir les analyses à cet égard et proposer des modalités d'adaptation des parcours répondant aux besoins et difficultés identifiés ;
- informer adéquatement le chercheur d'emploi sur les enjeux liés au choix du canal préférentiel ;
- énumérer dans l'arrêté les motifs d'absence et justificatifs admis et prévoir un mécanisme de rappel automatique avant l'expiration du délai de 5 jours ouvrables dans lequel il faut justifier une absence ;
- assurer la co-construction du plan d'actions avec le chercheur d'emploi, prendre en compte la faisabilité et la proportionnalité des actions inscrites et anticiper les difficultés administratives et numériques ;
- accorder une attention particulière à l'opérationnalisation du concept d'employabilité et soumettre au Comité de gestion du Forem les catégories de données utilisées ainsi que les principaux critères et modalités mis en œuvre pour déterminer le niveau d'employabilité et son évolution ;
- doter le FOREm et les CPAS d'une définition et d'outils d'évaluation communs de l'employabilité ;
- vu le caractère sensible et potentiellement intrusif de la détermination d'une aptitude réduite au travail, finaliser rapidement et en concertation avec les interlocuteurs sociaux, la révision du questionnaire ad hoc, assurer un contrôle humain systématique par une personne qualifiée, ainsi qu'une voie de recours ;
- préciser dans une annexe à l'arrêté, les différentes catégories composant l'outil de screening ICF, et lesquelles sont mobilisées pour mener à l'identification d'une aptitude réduite au travail ;
- préciser dans quel délai l'identification de l'aptitude réduite au travail doit se réaliser ;
- pour l'accompagnement axé métier, privilégier l'affectation d'un conseiller à chaque chercheur d'emploi ;
- clarifier les différents délais des contacts avec le chercheur d'emploi et prévoir un calendrier plus simple et plus praticable ;
- objectiver et illustrer par une liste indicative les comportements susceptibles d'être qualifiés de « *non-collaboration fautive* » ;
- garantir l'exercice des droits de la défense pour tous les chercheurs d'emploi avant toute clôture du parcours ;
- prévoir l'information de la personne désinscrite sur les services demeurant accessibles et la possibilité d'être recontactée en cas d'opportunité d'emploi ou de formation correspondant à son profil (art.38) ;

- insérer dans le système d'indicateurs, le nombre de fins d'inscription par motif et par catégorie de chercheurs d'emploi, le nombre de suspensions et de reprises, le taux de réinscription à trois, six et douze mois et le nombre de personnes désinscrites n'ayant pas repris d'inscription à douze mois ;
- garantir la simplicité des outils numériques mis à disposition des opérateurs pour alimenter le dossier unique ;
- favoriser l'alimentation du dossier unique par les mécanismes d'échange du cadre d'interopérabilité (art.132), chaque fois que cela est techniquement possible ;
- informer le chercheur d'emploi du contenu des données enregistrées dans le dossier unique et lui assurer la possibilité de faire rectifier d'éventuelles informations inexactes ;
- pour l'élaboration de la liste des métiers en pénurie, soumettre au Comité de gestion du FOREm la méthodologie et les indicateurs visés à l'article 45, al.2 à 5, y intégrer les données et analyses des fédérations sectorielles et fonds de formation et prévoir une voie d'entrée dans la liste pour d'autres métiers, notamment les métiers émergents ;
- prévoir, préalablement à l'adoption de la liste suivante, la présentation au Comité de gestion du FOREM d'une évaluation des actions engagées avec les secteurs pour réduire les pénuries identifiées ;
- assortir la sortie d'un métier de la liste d'une période de transition pendant laquelle l'offre d'enseignement et de formation correspondante n'est pas remise en cause ;
- intégrer dans l'analyse les enseignements des intentions de recrutement énoncées dans l'enquête BMO ;
- concevoir et utiliser le retour d'information des employeurs comme un outil d'amélioration continue des services, et non un élément fondant à lui seul une décision de sanction ;
- porter à 5 jours ouvrables le délai dans lequel le stagiaire doit justifier son impossibilité de suivre une formation professionnelle (art.65) ;
- inscrire la possibilité pour le Ministre d'indexer l'indemnité de formation (art.68) ;
- prévoir une dérogation au seuil de 140 heures ouvrant le droit à l'indemnité, pour les formations professionnalisantes conduisant à une certification requise pour l'exercice d'un métier en pénurie (art.68, §2) ;
- prévoir un mécanisme d'anticipation du financement des frais de déplacement pour les chercheurs d'emploi qui en exprimeraient le besoin ;
- adopter et soumettre au Comité de gestion, le cadre de collaboration avec les acteurs d'intermédiation publics ou privés annoncé par la feuille de route et le plan d'entreprise du FOREm ;
- finaliser, dans les meilleurs délais, le cadastre des acteurs de l'insertion socioprofessionnelle et la vue consolidée des ressources publiques investies, à communiquer au Comité de gestion et au CESE Wallonie ;
- prévoir annuellement la communication et la présentation au Comité de gestion d'un rapport des travaux de la Commission régionale de concertation ;
- tenir compte des recommandations antérieures du CESE Wallonie relatives aux indicateurs de résultats dans le champ de l'insertion socioprofessionnelle, également applicables au concept d'employabilité (cf. avis n°1631) ;
- transmettre au Comité de gestion le rapport annuel d'évaluation des partenaires (art.79), simultanément à sa transmission au SPW ;
- réaliser et transmettre au Comité de gestion un rapport annuel consolidant les évaluations visées aux articles 79, 92, 93 et 98, comparable d'un opérateur à l'autre et d'un exercice à l'autre, ainsi que la consolidation régionale des évaluations annuelles des points de contact uniques ;

- pondérer les indicateurs de résultats conditionnant une part du financement des opérateurs tiers, en fonction du profil et du niveau d'employabilité des publics accompagnés ;
- fusionner en une seule instance le Comité exécutif et le Comité exécutif stratégique de chaque point de contact unique (PCU) et varier sa composition, restreinte ou élargie, selon les points inscrits à l'ordre du jour ;
- assurer le caractère complémentaire du dispositif de prestations à heures limitées, en particulier par rapport à l'emploi ordinaire, et veiller à ne pas générer d'effets de substitution ;
- favoriser la transition progressive de ce dispositif vers un emploi durable ou vers la formation ;
- prévoir une évaluation indépendante, quantitative et qualitative, de ce dispositif, mesurant notamment son taux de conversion vers l'emploi classique ;
- réaliser annuellement un rapport de non-concurrence des activités effectivement prestées dans ce cadre ;
- prévoir la possibilité d'activer une procédure de plainte auprès du SPW EER en cas de concurrence déloyale constatée ;
- retirer de la liste des activités directement éligibles « *l'aide aux petits travaux de jardinage et de bricolage* » et « *les activités de nettoyage de rue* » et les soumettre à la validation par le Comité de gestion du FOREm (art. 101, §2) ;
- veiller à ce que les modalités d'organisation des prestations dans le cadre du dispositif de prestations à heures limitées, notamment le plafond global de 315 heures et l'absence de plafond mensuel, demeurent compatibles avec la finalité de remobilisation et de tremplin vers l'emploi ;
- assurer un suivi et un encadrement particulier des possibilités de prolongation de la durée des prestations pour les prestataires en situation d'aptitude réduite au travail (art.104, §2) et les prestations en milieu scolaire ou extrascolaire (art.165) ;
- prévoir un suivi spécifique de l'élargissement du champ des bénéficiaires aux administrations régionales et aux OIP wallons, ainsi qu'aux zones de police et zones de secours ;
- clarifier le périmètre territorial applicable et préciser si des prestations peuvent être effectuées en dehors de la zone de couverture du point de contact unique dont relève le travailleur ;
- confier à l'IWEPS la réalisation de l'évaluation triennale de la mise en œuvre du décret ;
- habilitier le Ministre à définir la liste détaillée des indicateurs retenus pour cette évaluation et associer étroitement le Comité de gestion à la constitution de cette liste, à la définition des données à collecter et à l'élaboration du cahier des charges de l'évaluation ;
- préciser que cette évaluation est communiquée au Ministre, au Comité de gestion et au CESE Wallonie ;
- prévoir que les membres du Comité d'éthique sont désignés sur proposition du Comité de gestion du FOREm et que ses avis et recommandations lui sont systématiquement communiqués ;
- rendre la saisine du Comité d'éthique systématique pour tout nouvel outil numérique ou algorithmique utilisé pour déterminer l'employabilité, le positionnement métier ou le type d'accompagnement d'un chercheur d'emploi, ainsi que prendre effectivement en compte ses avis dans le processus décisionnel ;
- prendre en compte l'Avis n°1675 sur l'architecture et la mise en œuvre des Comités stratégiques sectoriels.

Pour le surplus, les organisations patronales et syndicales expriment des préoccupations différentes sur la mise en œuvre de la réforme des parcours vers l'emploi. Elles affichent des positions divisées concernant en particulier la responsabilisation accrue des chercheurs d'emploi, les obligations à charge des employeurs, par exemple en matière de retour d'informations, la délégation de la gestion du parcours à des opérateurs tiers, le rôle et la place des acteurs d'intermédiation, l'implémentation d'une logique de résultats, la place de l'employabilité dans le projet, la réallocation des ressources au sein du FOREm, ou encore le traitement des non-réponses et des absences et les sanctions y relatives.

3.1. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Dans l'avis qui suit, les organisations patronales et syndicales expriment des préoccupations et positions différentes quant à la mise en œuvre de la réforme des parcours vers l'emploi. Elles se rejoignent cependant sur le rôle central à accorder au Comité de gestion du FOREm dans le pilotage et l'évaluation de cette réforme et, en conséquence, sur la nécessité d'assurer un reporting continu des actions menées vers cette instance.

Par ailleurs, le CESE Wallonie souligne l'augmentation importante du nombre de chercheurs d'emploi inscrits librement qui s'élevait fin mars 2026, à 124.840 personnes, soit 46,2 % de la demande totale d'emploi en Wallonie. Dans le cadre de la réforme en cours, l'accompagnement et la mobilisation de ce public constituent donc un enjeu majeur et doivent faire l'objet d'une attention particulière.

Les études et enquêtes menées par le FOREm fournissent un premier éclairage non seulement sur les données administratives disponibles (âge, niveaux d'études, durée d'inoccupation, situation familiale, ...), mais également sur des aspects tels que la maîtrise des outils numériques, la détention du permis de conduire et/ou d'un véhicule, la situation professionnelle, les actions de recherche d'emploi, les obstacles à celle-ci, l'utilisation des services du FOREm et les besoins exprimés vis-à-vis de celui-ci, etc. Loin de constituer une catégorie homogène, ces premiers éléments mettent en lumière une grande diversité de profils et situations parmi les chercheurs d'emploi inscrits librement. Ils offrent également des pistes de réflexion et leviers d'action pour améliorer les parcours vers l'emploi de ce public, tels que l'orientation rapide vers la modalité de service la plus adaptée au profil, l'articulation des services numériques avec les interventions humaines, la prise en compte des freins à l'emploi, le développement d'une image « soutenante » du FOREm pour attirer et mobiliser un public libre de recourir ou non à ses services, etc.

Vu l'importance de cette catégorie de chercheurs d'emploi, la nécessité de soutenir sa montée en compétences et de valoriser cette réserve de main-d'œuvre disponible, le CESE Wallonie invite le FOREm à approfondir ces enquêtes et analyses et à proposer, sur cette base, des modalités d'adaptation des parcours répondant aux besoins et difficultés identifiés.

Les **organisations patronales** confirment le soutien déjà exprimé aux orientations structurantes de la réforme : l'employabilité comme fil conducteur du parcours, la confirmation du FOREm comme garant de la cohérence du parcours, la consécration du dossier unique et l'ouverture à la délégation de la gestion du parcours à des opérateurs tiers. Ces organisations soutiennent également la logique d'engagements réciproques entre chaque partie prenante du nouveau dispositif, à savoir le chercheur d'emploi, l'employeur, le partenaire et l'opérateur tiers, envers le FOREm et réciproquement.

Les **organisations patronales** relèvent que l'avant-projet d'arrêté rencontre plusieurs demandes qu'elles avaient formulées, dont à titre principal :

- la reconnaissance du rôle des acteurs d'intermédiation ;
- la faculté pour le chercheur d'emploi de s'adresser spontanément à l'opérateur de son choix ;
- la réciprocité dans l'alimentation du dossier unique ;
- la gouvernance de la liste annuelle des métiers en pénurie ;
- la visibilité des profils des chercheurs d'emploi auprès des employeurs ;
- l'obligation de proposer à tout chercheur d'emploi, dans les quatre mois de son inscription, une proposition concrète d'emploi convenable, un stage ou une entrée en formation.

Les **organisations patronales** en prennent donc acte favorablement. Leur soutien va cependant de pair avec les mêmes exigences que celles exprimées sur le projet de décret : la capacité opérationnelle du FOREm, la qualité du partenariat entre le FOREm et les acteurs d'intermédiation publics ou privés, la lisibilité du dispositif pour les entreprises et l'ancrage d'une culture du résultat dans l'ensemble de l'écosystème :

- Le pilotage et la mesure des résultats : le Comité de gestion du FOREm a engagé la redéfinition de ses indicateurs de pilotage, dans le prolongement des indicateurs stratégiques du contrat de gestion et du plan d'entreprise. L'arrêté est l'occasion de réinstaller un pilotage par la performance et par les résultats, en s'appuyant sur ce référentiel plutôt qu'en créant une série parallèle. Les **organisations patronales** demandent que le Gouvernement tienne compte des indicateurs arrêtés par le Comité de gestion, veille à la complémentarité entre ce référentiel et le rapportage organisé par l'arrêté, et confirme le rôle du Comité de gestion dans le monitoring et le suivi de la progression de l'Office.
- Le rôle du Comité de gestion du FOREm : l'avant-projet confie des prérogatives nouvelles au Ministre, à l'administration fonctionnelle et à plusieurs organes qu'il institue ou confirme, sans articuler suffisamment l'ensemble avec l'organe paritaire de l'Office, partie au contrat de gestion. Les **organisations patronales** demandent que le Comité de gestion soit réaffirmé comme instance de suivi de la mise en œuvre du parcours vers l'emploi. Cette réaffirmation doit s'accompagner d'une amélioration de son propre fonctionnement, conformément à l'axe Gouvernance du plan d'entreprise, dont la finalité est de le recentrer sur la décision stratégique, de développer son rôle de conseil au Gouvernement et de simplifier les structures de gouvernance.
- Les conditions de faisabilité à enveloppe constante : les **organisations patronales** maintiennent leur position d'une réallocation des ressources humaines à enveloppe budgétaire constante. Cette orientation suppose un programme documenté de gains d'efficacité opérationnelle et une feuille de route de transition des ressources humaines, présentés au Comité de gestion.
- L'articulation entre les obligations des entreprises et les engagements du FOREm : l'arrêté fixe des obligations directement opposables aux entreprises mais n'exécute que partiellement les six services minimaux que l'article 17, paragraphe 1^{er}, du décret met à charge du FOREm envers les employeurs. Les **organisations patronales** demandent que ces six services soient organisés dans l'arrêté et assortis, chacun, d'un engagement mesurable.

Les **organisations syndicales** constatent que l'avant-projet d'arrêté rassemble différentes réglementations en une seule, plus massive sans être nécessairement plus lisible, et reprend, sans pour l'essentiel réellement les modifier, des dispositions existantes. Les principaux axes de la réforme présentés comme novateurs existaient en fait déjà : la logique d'atteinte de résultats, l'accompagnement différencié selon le profil, la volonté d'accompagner l'ensemble des demandeurs d'emploi, le recueil d'informations en continu relatives au parcours du demandeur d'emploi, etc.

S'agissant d'un projet d'arrêté qui exécute le projet de décret « Parcours vers l'emploi », ces organisations renvoient, pour bonne part, aux positions déjà exprimées dans le cadre de l'Avis n°1668 du CESE Wallonie relatif à cet avant-projet de décret, mais aussi aux deux arrêtés (accompagnement et contrôle) entrés en vigueur en octobre 2025 que le FOREm met progressivement en œuvre. Elles regrettent que les enseignements tirés de la mise en œuvre de ces arrêtés par le FOREm et les retours du terrain enregistrés n'aient pas mené à davantage de modifications, en saisissant l'occasion pour corriger ce qui ne fonctionne pas.

Les **organisations syndicales** soulignent que la responsabilité de l'atteinte des objectifs d'insertion et d'employabilité pèse de façon tout à fait disproportionnée sur les chercheurs d'emploi, le FOREm et les opérateurs, mais très peu sur les employeurs :

- Pour les demandeurs d'emploi : il leur est imposé de faire tout ce que le FOREm, les partenaires de l'accompagnement ou le tiers leur demande, avec vérification tous les mois, pression permanente et sanction financière à la clé ; la responsabilité est totale, et le prix en est la perte de moyens de subsistance ;
- Pour le FOREm : surcharge de travail et d'exigences imposées aux agents via les évaluations permanentes, les vérifications de la pertinence de chaque action, la coordination du parcours avec tous les acteurs, ceci sans moyens supplémentaires ;
- Pour les opérateurs : surcharge administrative importante, perte d'autonomie, pratique de la délation imposée au détriment de la relation de confiance avec les publics qu'ils accompagnent, ce alors qu'ils sont mis en difficulté financière par d'autres mesures visant le secteur ;
- Pour les employeurs : il leur est juste demandé en contrepartie de donner leur appréciation quant aux services du FOREm et aux candidatures reçues, avec risque de sanctions pour les chercheurs d'emploi.

Les **organisations syndicales** estiment que le projet présenté comme inclusif et mobilisateur est au contraire porteur de menaces de radiation et d'exclusion, particulièrement pour les demandeurs d'emploi non indemnisés dont la situation complexe n'est pas prise en compte à travers un accompagnement adapté. La réforme ne rencontre absolument pas le problème de mobilisation des publics en décrochage, a fortiori pas les exclus en raison de la nouvelle réglementation fédérale. Elles soulignent les conséquences particulièrement néfastes de cette logique de sanctions et d'exclusions : sorties des radars, démobilitation, perte d'une main-d'œuvre potentielle qui pourtant travaille et/ou cherche du travail, fragilisation de publics déjà en difficulté, perte de confiance et désinstitutionnalisation, ...

Les **organisations syndicales et l'UNIPSO** craignent que l'implémentation généralisée d'une logique de résultats n'amène tous les acteurs impliqués dans la construction et la réalisation des parcours vers l'emploi à se concentrer sur les chercheurs d'emploi avec une meilleure employabilité. Ce risque d'écramage sera d'autant plus élevé chez les partenaires dont une part des financements sera liée à des résultats en matière d'insertion ou d'employabilité. Ceci risque de laisser de côté une partie des chercheurs d'emploi ayant le plus de difficultés et qui ont justement le plus besoin d'accompagnement. Pour les **organisations syndicales et l'UNIPSO**, il est essentiel que chaque chercheur d'emploi, quel que soit son niveau d'employabilité, bénéficie du même traitement et de l'accompagnement nécessaire à ses besoins et à son profil.

Même si elles observent l'introduction de garanties et balises plus importantes pour la validation des actions et la coordination par le FOREm dans le cadre de la délégation de parcours, les **organisations syndicales** réitèrent leurs craintes et réserves quant à la délégation de parcours du FOREm vers des opérateurs tiers ou partenaires. Ces balises, bien que positives en tant que telles, leur paraissent presque impossibles à mettre en œuvre par le FOREm au vu des moyens dont il dispose et génératrices de lourdeurs administratives importantes pour les opérateurs concernés.

Les **organisations syndicales** soulignent encore le glissement de l'objectif d'insertion durable dans l'emploi vers celui d'amélioration de l'employabilité. L'horizon n'est donc plus l'insertion professionnelle pour les demandeurs d'emploi, l'objectif est qu'ils soient davantage « employables », et chaque action doit donc viser une sorte de montée en grade à ce niveau. Si le projet prétend réaffirmer l'objectif d'une insertion durable et de qualité pour les demandeurs d'emploi, il n'y a en réalité aucune disposition en vue de cet objectif, mis à part un éventuel accompagnement dans l'emploi, irréalisable tel que proposé vu les ressources du FOREm. Ce glissement fait d'autant plus reposer la totalité de la responsabilité de sa situation sur le chercheur d'emploi, tenu de faire progresser son employabilité avec l'aide du FOREm.

Les **organisations syndicales** attirent enfin l'attention sur le risque de perte d'autonomie opérationnelle du FOREm, et plus particulièrement sur les conséquences que pourrait avoir le contenu du projet d'arrêté sur le travail du service d'accompagnement. Elles rappellent que lors des débats consacrés au chapitre du contrat de gestion relatif à l'implication du personnel de l'Office, une attention particulière avait été portée à la nécessité de redonner du sens au travail des conseillers, notamment en leur permettant de retrouver des espaces d'autonomie, tant individuelle que collective, favorisant la réflexivité, l'échange entre pairs et la capacité à adapter les pratiques aux réalités rencontrées sur le terrain.

Or, l'avant-projet d'arrêté définit de manière particulièrement détaillée et contraignante les missions et modalités d'intervention des conseillers. Ceux-ci devront notamment (liste non exhaustive) : maintenir un rythme soutenu d'entretiens avec les chercheurs d'emploi ; mettre en œuvre un accompagnement basé sur le profilage des publics ; informer les chercheurs d'emploi de leurs droits et obligations ; gérer et contrôler, y compris auprès de tiers, le parcours vers l'emploi ; diffuser des offres d'emploi ; veiller à la complétude du dossier unique et y encoder les actions entreprises ou à envisager avec le chercheur d'emploi ; informer celui-ci des informations enregistrées dans son dossier unique ; assurer le reporting administratif des entretiens et des présences ; procéder à des évaluations formalisées ; transmettre, le cas échéant, certaines informations au service de contrôle ; mesurer l'évolution de l'employabilité ; diffuser et proposer aux chercheurs d'emploi les offres d'accompagnement ou de formation émanant de partenaires tiers ; ...

Si l'ensemble de ces démarches peut, pris séparément, apparaître cohérent avec les objectifs poursuivis, leur accumulation constitue une charge importante, conduit à encadrer très fortement l'activité des conseillers et réduit fortement leur latitude d'action. Le risque est dès lors de faire évoluer progressivement leur rôle vers celui d'un exécutant de procédures et d'obligations prédéfinies, au détriment de leur capacité d'analyse, d'initiative et d'adaptation. Or, le conseiller constitue un acteur central de l'accompagnement : son expertise de terrain, sa connaissance des publics et sa capacité à ajuster les réponses proposées sont des leviers essentiels de la qualité du service rendu. Pour les **organisations syndicales**, il apparaît dès lors primordial de préserver et de garantir de véritables espaces d'autonomie professionnelle. Ceux-ci sont indispensables pour permettre aux conseillers d'adapter les modalités d'accompagnement aux situations rencontrées, mais également pour favoriser l'innovation, l'amélioration continue des services, les échanges de pratiques et, plus largement, maintenir le sens et la motivation au travail. À défaut, le risque est de voir se creuser l'écart entre les ambitions affichées en matière d'implication du personnel et les conditions concrètes dans lesquelles les conseillers seront amenés à exercer leurs missions.

3.2. CONSIDÉRATIONS PARTICULIÈRES

3.2.1. Sur le chapitre 2. Début du parcours du chercheur d'emploi

L'avant-projet prévoit une inscription en ligne, par téléphone ou en présentiel dans les nouveaux points de contact uniques, avec ouverture immédiate d'un espace personnel et d'un dossier unique, un premier contact organisé rapidement et un premier rendez-vous dans le mois. Un contact mensuel est fixé obligatoirement dès l'inscription, et le chercheur d'emploi doit choisir un canal de communication préférentiel qu'il est tenu de consulter régulièrement.

Le CESE Wallonie constate que le non-respect de l'obligation de consultation régulière du canal préférentiel, comme le non-respect du contact mensuel, constitue un « *élément défavorable* » inscrit au dossier unique. Il insiste sur la bonne information des chercheurs d'emploi sur ce point ainsi que sur le fait qu'ils peuvent à tout moment modifier ce canal préférentiel.

Le CESE Wallonie souligne que le délai de 5 jours ouvrables pour justifier une absence à une sollicitation est court et peut être facilement dépassé par méconnaissance ou par difficulté matérielle à obtenir un justificatif dans ce délai. Le texte ne précise pas quels sont les motifs d'absence admis et quels sont les justificatifs nécessaires. Il demande que ces informations soient énumérées exhaustivement dans l'arrêté. Il recommande qu'une tolérance ou un mécanisme de rappel automatique soit prévu avant l'expiration du délai de 5 jours ouvrables, afin d'éviter que des chercheurs d'emploi de bonne foi ne soient pénalisés pour un simple retard administratif.

L'article 4, §5, prévoit que « *le profil du chercheur d'emploi n'est pas visible pour les employeurs lorsque celui-ci n'a pas de positionnement métier ou lorsqu'il est considéré comme non mobilisable (...)* ».

En termes de collecte des données et monitoring, le CESE Wallonie souligne l'intérêt de suivre le nombre de profils rendus non visibles en application de cet article ainsi que leur durée moyenne d'invisibilité.

3.2.2. Sur le chapitre 3. Organisation et gestion du parcours vers l'emploi

Sur la section 1^{ère}. Mise en action dès l'inscription

Le CESE Wallonie relève que l'inscription comme chercheur d'emploi ouvre l'accès à un accompagnement et à des services organisés dans un cadre commun, ce qui entraîne, de facto, l'attente d'une participation active de celui-ci à son parcours. La conclusion d'un plan d'action concrétise l'engagement des deux parties.

Le Conseil insiste sur le fait que ce plan d'actions doit être véritablement coconstruit avec le chercheur d'emploi, et non simplement imposé par le FOREm :

- Le chercheur d'emploi doit pouvoir formuler ses attentes et objectifs mais aussi ses craintes, difficultés et objections avant de le signer.
- Les actions inscrites dans le plan doivent être réalistes, proportionnées et adaptées aux capacités et à la situation concrète de la personne.
- L'évaluation de la réalisation du plan doit tenir compte des éventuels obstacles rencontrés et de la faisabilité réelle des actions demandées.

- Le principe d'un parcours évolutif est positif, mais il doit aller dans les deux sens : une personne qui rencontre davantage de difficultés que celles identifiées initialement doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement renforcé pour surmonter ces obstacles.
- L'impact des difficultés administratives, numériques ou de communication doit être pris en compte : celles-ci doivent être anticipées et limitées au maximum, afin de ne pas se transformer en facteur d'abandon ou d'échec des parcours.

Le CESE Wallonie souligne également que la cohérence du parcours ne repose pas uniquement sur la centralisation de sa gestion par le FOREm, mais également sur la qualité de la coopération entre l'ensemble des acteurs intervenant dans sa mise en œuvre (chercheur d'emploi, FOREm, partenaires, opérateurs et entreprises). La responsabilité de coordination confiée à l'Office doit dès lors s'exercer aussi dans le respect des compétences et de l'expertise propre de chaque acteur, ainsi que, le cas échéant, de leurs missions réglementaires.

Parmi les obligations incombant au chercheur d'emploi, l'article 13, §2, oblige le chercheur d'emploi à consulter et à répondre aux offres qui lui sont transmises. L'article 13, §1^{er}, al.3, met lui à charge du FOREm la vérification de la pertinence des offres transmises et de leur adéquation avec le profil du chercheur d'emploi.

Complémentairement à l'attention réservée à l'indispensable amélioration de l'outil « matching » et à la vérification globale de la pertinence et l'adéquation des profils proposés au regard des besoins exprimés par l'employeur, le CESE Wallonie demande qu'il soit prévu explicitement que le conseiller intervienne au cas par cas lorsque l'employeur signale, par le retour d'information prévu à l'article 46, des candidatures manifestement inadéquates.

Sur la section 3. Employabilité et positionnement métier

Le CESE Wallonie prend tout d'abord acte de la définition de l'employabilité figurant dans l'avant-projet de décret tel qu'adopté en seconde lecture, à savoir : « *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 sa vie professionnelle* ».

Le CESE Wallonie note que l'évaluation et la mesure de l'employabilité constituent des éléments centraux du dispositif, à la fois pour la construction des parcours, le positionnement, l'accompagnement et l'évaluation des chercheurs d'emploi, ainsi que pour l'évaluation des résultats et le financement des opérateurs. Il invite à accorder une attention particulière à l'opérationnalisation de ce concept.

Le CESE Wallonie accueille favorablement la disposition de l'article 15, §2, imposant au FOREm de publier les catégories de données utilisées ainsi que les principaux critères et modalités mis en œuvre pour déterminer le niveau d'employabilité. A ses yeux, cette disposition est de nature à assurer un maximum de transparence et d'objectivité sur cette notion particulièrement sensible et importante. Il demande que ces éléments soient portés à la connaissance préalable du Comité de gestion.

Le CESE Wallonie rappelle que les difficultés rencontrées par les chercheurs d'emploi ne peuvent être analysées uniquement à travers le prisme de leur employabilité et responsabilité individuelle. Il souligne qu'outre les facteurs individuels, l'accès à l'emploi dépend également de facteurs structurels liés au fonctionnement du marché du travail, à la disponibilité d'emplois convenables, à la conjoncture économique, à la localisation géographique, etc.

Dans le prolongement de la demande exprimée dans l'Avis n°1668 sur l'avant-projet de décret, le CESE Wallonie insiste pour que le FOREm et les CPAS se dotent d'une définition et d'outils d'évaluation communs de l'employabilité. Une définition fragmentée créerait en effet des discontinuités de parcours préjudiciables à l'efficacité de l'ensemble du système.

Le CESE Wallonie note positivement que l'aptitude réduite au travail est davantage précisée que dans le décret. L'article 16 stipule en effet notamment que l'aptitude réduite au travail est objectivée si le demandeur d'emploi présente sur base de l'outil ICF huit problèmes sévères, dont au moins trois relèvent de l'autonomie professionnelle. Le CESE Wallonie souligne le caractère sensible et potentiellement intrusif de cette démarche : le questionnaire actuellement utilisé et disponible sur le site Web du FOREm aborde des éléments d'ordre très personnel (hygiène corporelle, relations familiales et sociales, etc.) sans lien objectif avec la capacité de travail (par exemple les relations avec ses parents), et sans tenir compte du fait qu'une personne en difficulté (par exemple liée à une assuétude) ne se présentera pas nécessairement telle quelle dans un questionnaire déclaratif.

Le CESE Wallonie souhaite donc que :

- La révision annoncée du questionnaire soit rapidement finalisée et fasse l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux avant sa mise en œuvre pour ce nouveau statut.
- Un contrôle humain systématique (avec une formation d'assistant social ou psychologue, respect du secret professionnel et une garantie d'une relation de confiance) et une voie de contestation effective et accessible à tous les publics (allocataires et non-allocataires) soient garantis en complément du screening ICF.
- Des balises objectives encadrent la demande de reconnaissance afin de limiter le risque de manipulation, quelle qu'en soit l'origine.

Pour la bonne compréhension de tous les acteurs, le CESE Wallonie préconise de préciser dans une annexe les différentes catégories qui composent l'outil de screening ICF, et lesquelles sont mobilisées pour mener à l'identification d'une aptitude réduite au travail.

Le CESE Wallonie souligne aussi la nécessité de préciser dans quel délai l'identification de cette aptitude réduite au travail doit se réaliser, cette identification ayant une incidence importante sur la définition du parcours et du plan d'actions, voire dans certains cas sur la capacité de répondre aux sollicitations de l'Office, avec le risque de sanctions qui en découle.

Sur la section 6. Type et modalités d'accompagnement

Les **organisations syndicales** notent que les quatre modalités d'accompagnement (digital interactif, en ligne avec conseiller, axé métier, multidimensionnel) reprennent, pour l'essentiel, une typologie déjà connue depuis la réforme antérieure. Le rythme des contacts est intensifié et uniformisé, avec une proposition concrète d'emploi, de stage ou de formation attendue dans les 4 mois suivant l'inscription au FOREm. Le travail des conseillers du FOREm va donc être fortement augmenté. Pour atteindre cet objectif en assurant un accompagnement de qualité à chaque chercheur d'emploi, et particulièrement pour l'accompagnement multidimensionnel destiné aux publics les plus fragilisés, les moyens humains nécessaires du FOREm et des partenaires devront être assurés.

Pour ce qui concerne l'accompagnement axé métier (Sous-section 3, article 24), le CESE Wallonie recommande de veiller à privilégier l'affectation d'un conseiller à chaque demandeur d'emploi, comme pour l'accompagnement multidimensionnel, ce dans un souci de qualité et d'efficacité de l'accompagnement : vu les prestations prévues, le travail réalisé par un premier conseiller (bilan, remise à niveau, réorientation, etc.) sera moins efficacement poursuivi par un autre qui ne connaît pas le demandeur d'emploi et sa situation personnelle, avec le même niveau de qualité, sans tout reprendre du début.

Sur la section 7. Suivi du parcours et contacts mensuels

Le CESE Wallonie s'interroge sur la manière selon laquelle se déroulera « *le contact organisé par le système, sans aucune intervention humaine* », et le « calibrage » de cette intervention pour apporter une plus-value à un demandeur d'emploi considéré comme autonome et proche de l'emploi.

Le Conseil invite à clarifier les différents délais au niveau des contacts mensuels. La situation apparaît en effet assez complexe et peu lisible : il doit y en avoir un par mois, mais pour les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans, il faut un contact individuel en plus au plus tard tous les trois mois, et au moins un contact est réalisé de manière individuelle avec un conseiller par période de 4 mois ; simultanément, il doit aussi y avoir une évaluation formalisée, qui demande un contact individuel avec un conseiller tous les 3 mois.

Le CESE Wallonie recommande de prévoir un calendrier plus simple et plus praticable, tant pour l'Office que pour le chercheur d'emploi : un contact par mois, dont un contact sur trois serait individuel avec un conseiller et comprendrait une dimension d'évaluation formalisée.

Le CESE Wallonie relève que l'article 32 prévoit que le FOREm propose, dans les quatre mois de l'inscription, une offre d'emploi convenable, de stage ou d'entrée en formation. Ces organisations s'inquiètent de la capacité de mise en œuvre de cette obligation par le FOREm, au-delà de la situation actuelle caractérisée par la diffusion d'offres parfois peu adaptées aux profils des chercheurs d'emploi ainsi que de sa capacité à pouvoir proposer suffisamment de places de stage, son rôle n'étant pas de les capter. Elles invitent donc à mettre en place les outils permettant de répondre à cette obligation.

Sur la section 8. Traitement des non-réponses et des absences

L'article 33 impose au chercheur d'emploi de se présenter et de répondre de manière positive à toute sollicitation qui lui est adressée, quel que soit le canal utilisé.

Les **organisations patronales** soutiennent cette disposition et soulignent son importance pratique. Le taux d'absence aux convocations, aux entretiens et aux actions programmées reste un point critique : il désorganise la programmation des actions et des formations, il pèse sur la motivation des conseillers du FOREm et des opérateurs, et il dégrade le rendement des ressources publiques engagées. La responsabilisation du chercheur d'emploi sur sa présence et sa participation effective est la contrepartie directe des engagements pris envers lui.

Les **organisations syndicales** réitèrent leurs inquiétudes sur le traitement des absences, particulièrement en ce qu'elles peuvent aboutir aussi à une radiation des demandeurs d'emploi libres.

Concernant plus spécifiquement ces derniers, **les organisations syndicales** rappellent que les études sur le sujet, notamment celle de l'UCL¹, montrent que les radiations engendrent une forme de désinstitutionnalisation et de perte de confiance en soi, qui se traduit par un refus des sollicitations classiques des services publics considérés comme responsables de leur situation.

Les **organisations syndicales** considèrent que l'approche proposée dans le cadre du parcours vers l'emploi n'est pas du tout adaptée à leur situation, le risque étant que ces personnes sortent tout simplement des radars à la suite d'une première radiation. Les nombreux retours du terrain recueillis par ces organisations témoignent du fait que les demandeurs d'emploi en question, exclus mais tenus de se présenter directement au FOREm pour être contrôlés et pour obéir à différentes injonctions, se sentent harcelés. En outre, dans certaines situations, ces personnes sont soumises à une double peine : elles n'ont plus de ressources financières et en étant radiées des fichiers du FOREm, elles perdent de facto leur droit au dispositif JOB+.

Les **organisations syndicales** soulignent qu'il y a une responsabilité des autorités publiques à adapter leurs procédures à ce public et à tenir compte du choc psychologique et financier que ces personnes ont subi. Des possibilités de conserver un lien, peu coûteuses pour le FOREm, existent : envoi d'offres d'emplois automatisées, rappel régulier de la possibilité de se faire accompagner, etc. Ces possibilités sont nombreuses et en fait, moins coûteuses pour la collectivité sur le long terme que des démarches ultérieures pour réaccrocher des publics précaires et/ou désengagés, comme le montrent les initiatives visant à entrer en contact avec des NEETS, par exemple.

Concernant le choix du canal de communication préférentiel, le CESE Wallonie s'interroge sur l'article 33, §1, al.3, qui mentionne que « *toutefois, lorsque les circonstances le justifient, notamment en raison de contraintes liées au bon déroulement du parcours, la sollicitation peut être adressée par un autre canal. Dans ce cas, le chercheur d'emploi reste tenu d'y répondre et d'y donner suite* ». Il invite à clarifier les contraintes liées au bon déroulement du parcours qui justifieraient le non-respect du choix initial et s'interroge sur les sanctions en cas d'absence de réponse alors que le canal de communication choisi n'a pas été utilisé.

Sur la section 9. Suspension et clôture du parcours vers l'emploi

L'arrêté prévoit une suspension automatique et temporaire du parcours dans plusieurs hypothèses, ainsi qu'une liste limitative de quatre causes de clôture : la radiation prolongée, le refus explicite de participer au parcours, un comportement rendant l'accompagnement impossible, et la non-collaboration aux démarches. Pour les bénéficiaires d'allocations de chômage et les jeunes en stage d'insertion, la clôture est validée par le Service contrôle de l'ONEM ; pour les autres chercheurs d'emploi, elle relève d'un responsable hiérarchique interne au FOREm.

¹ *Les expériences de l'exclusion du chômage*. Enquête menée par Marc Zune (GIRSEF/UCLouvain) et Didier Demazière (CNRS) pour l'Observatoire bruxellois de l'emploi d'Actiris.

Les **organisations syndicales** constatent que le projet met en place un ensemble de concepts dans le cadre du traitement des absences et de la collaboration entre les demandeurs d'emploi et le FOREm, dont la portée exacte n'est pas clairement délimitée. Cette remarque porte sur le refus de collaborer, la non-collaboration, la non-collaboration fautive, la suspension ou clôture de l'accompagnement, la désinscription, l'absence de référence au cadre normatif portant réglementation du chômage, et le traitement différencié entre les DE indemnisés et jeunes en stage d'insertion d'une part, et les DE inscrits librement ou à la demande du CPAS de l'autre. Ainsi :

- Le « *refus de collaborer* » sera traité par les services contrôle du FOREm, comme aujourd'hui, comme un refus de participer ou de collaborer à un plan d'action individuel en application de l'article 52bis, §2, 3°, de l'AR portant réglementation du chômage. La non-collaboration et la non-collaboration fautive seront, quant à elles, toutes deux traitées comme un arrêt ou échec du plan d'actions individuel, en application du même article, §1^{er}, 4°. Dans le cadre de la disponibilité passive, cette procédure comprend une audition dans le respect du droit de la défense, ainsi que des sanctions fixées par le cadre normatif. La radiation ne peut en outre être réalisée qu'à la suite d'une décision d'exclusion définitive du droit aux allocations, qui n'est prévue que pour le cas de refus de plan d'actions, et donc pas pour la non-collaboration (fautive ou non), sauf en cas de récidive dans l'année, après décision du service contrôle ;
- Les mêmes litiges, pour les jeunes en stage d'insertion, mais uniquement pour les 6 premiers mois même si le stage d'insertion est prolongé, seront également évalués par les services contrôle sur ces éléments. Sauf qu'ils ne sont pas soumis à la disponibilité passive en vertu du cadre normatif, et que leur inscription ne peut pas être radiée en vertu de la réglementation régionale, vu qu'ils ne bénéficient pas d'allocations ;
- Pour les chercheurs d'emploi libres, les chercheurs d'emploi inscrits à la demande des CPAS et les jeunes en stage d'insertion dont le stage aura duré plus de 6 mois qui auront basculé dans la catégorie de DE inscrits librement, les mêmes comportements mèneraient également à la clôture du parcours d'accompagnement, mais après décision « d'un responsable hiérarchique ». Il conviendrait de clarifier quel est ce responsable hiérarchique ainsi que les éléments sur base desquels il fondera sa décision. Le droit de la défense n'est en outre pas respecté, alors qu'il s'agit bien d'une décision qui entraîne la perte de droits sociaux.

Les **organisations syndicales** demandent donc qu'une réflexion approfondie soit menée sur ces éléments. Il convient en effet de prévoir, avec l'appui du Comité de gestion du FOREm, un cadre d'objectivation clair et opposable des litiges, ainsi qu'une information aux chercheurs d'emploi quant à l'impact sur les droits sociaux de chaque décision prise, et non uniquement les conséquences du refus de collaborer dans le chef des allocataires (ce qui est actuellement la seule information prévue). Il convient de mieux définir, en amont de ce cadre d'objectivation, les situations visées afin d'éviter toute décision arbitraire ou subjective dans l'application de la réglementation. Il convient également d'être attentif à l'inégalité de traitement entre catégories de demandeurs d'emploi, en particulier quant au respect du droit de la défense des demandeurs d'emploi non indemnisés, qui en l'état est absent des procédures prévues.

Le CESE Wallonie demande :

- d'objectiver ou à tout le moins, d'illustrer par une liste indicative, les comportements susceptibles d'être qualifiés de « *non-collaboration fautive* », ce afin d'assurer la bonne information des chercheurs d'emploi, d'autre part, d'encadrer le pouvoir d'appréciation discrétionnaire de l'agent traitant et d'assurer une égalité de traitement entre chercheurs d'emploi ;
- de veiller à ce que l'exercice des droits de la défense soit garanti pour tous les chercheurs d'emploi avant toute clôture fondée sur les §2 et §3 de l'article 38, notamment en prévoyant la possibilité d'une audition ou de transmission d'éléments écrits.

Le Conseil constate que, pour une série de situations, l'article 37 organise la clôture du parcours et l'article 38 les suites de la fin d'inscription, sans cependant prévoir aucune modalité de contact ultérieur.

Le CESE Wallonie recommande au Gouvernement :

- de prévoir, à l'article 38, l'information de la personne désinscrite sur les services qui lui demeurent accessibles et la faculté de consentir à être recontactée en cas d'opportunité d'emploi ou de formation correspondant à son profil ;
- d'insérer dans le système d'indicateurs, le nombre de fins d'inscription par motif et par catégorie de chercheurs d'emploi, le nombre de suspensions et de reprises, le taux de réinscription à trois, six et douze mois et le nombre de personnes désinscrites n'ayant pas repris d'inscription à douze mois.

Pour les **organisations syndicales**, il n'est pas pertinent, voire contre-productif, d'organiser une évaluation des démarches de recherche d'emploi auprès de personnes qui ne perçoivent plus aucune indemnité et vont percevoir cette évaluation comme du harcèlement. De plus, l'analyse du litige lié à un défaut de collaboration semble comporter une part très importante de subjectivité, contrairement à d'autres litiges reposant sur des critères plus objectifs ou binaires (un demandeur d'emploi était là ou non, a refusé une offre d'emploi ou non). Au regard de la situation particulière de chaque demandeur d'emploi, un traitement juste et une égalité de traitement entre demandeurs d'emploi semblent tout simplement impossibles à mettre en place, une raison supplémentaire aux yeux de ces organisations, pour supprimer ce motif de sanction, et consacrer les moyens à l'efficacité de la mobilisation par le FOREm.

Les **organisations syndicales** estiment ainsi qu'il serait intéressant d'observer administrativement si un demandeur d'emploi a travaillé au cours de l'année, et dans le cas contraire de rentrer en contact avec lui par une voie appropriée pour identifier s'il est toujours en recherche. Différentes données de suivi réalisées par le FOREm démontrent en effet que 30 à 50% des personnes touchées par les exclusions ont eu des périodes de travail. Concrètement, cette distinction permettrait des approches différenciées selon les profils des CE : si le demandeur d'emploi a des sorties positives vers l'emploi la dernière année, moins de contacts, moins de harcèlement ressenti et un soutien à distance avec l'envoi d'offres ; dans le cas contraire, si aucune sortie vers l'emploi, il conviendrait alors de réfléchir à d'autres manières de les aborder et de les remobiliser, tenant compte de leur réalité particulière.

3.2.3. Sur le chapitre 4. Dossier unique

L'article 43, §3, prévoit l'encodage par les opérateurs dans le dossier unique, comprenant notamment un état mensuel des prestations, les motifs de refus d'entrée en formation ou en action, toute difficulté rencontrée et un bilan de sortie.

Pour le CESE Wallonie, la complétude du dossier unique est un élément important contribuant directement à la qualité et l'efficacité de l'accompagnement : le conseiller ou l'opérateur qui reprend un parcours doit savoir ce qui a été tenté, ce qui a échoué et pour quel motif, faute de quoi les mêmes actions se répètent sans effet.

Cependant, la multiplication des obligations d'alimentation du dossier unique, de reporting et de traçabilité imposée aux opérateurs doit être mise en balance avec l'objectif de simplification administrative affiché par le Gouvernement. Les outils numériques mis à disposition des opérateurs pour alimenter le dossier unique doivent donc être réellement simples d'usage et ne pas imposer une charge disproportionnée par rapport aux moyens dont ils disposent.

Dans ce cadre, le CESE Wallonie souligne l'importance du cadre d'interopérabilité prévu à l'article 132, qui comprend expressément des interfaces de programmation applicative et qui doit permettre l'alimentation automatique du dossier unique à partir des systèmes de gestion des opérateurs pour toutes les données structurées, au premier rang desquelles les états de prestations.

Le CESE Wallonie demande au Gouvernement :

- de faire prévaloir l'alimentation du dossier unique par les mécanismes d'échange du cadre d'interopérabilité visé à l'article 132 sur l'encodage manuel, chaque fois qu'elle est techniquement possible ;
- que toute consultation ou modification du dossier soit traçable et que le chercheur d'emploi soit bien informé du contenu des données qui y sont enregistrées et qu'il ait la possibilité de faire rectifier, si nécessaire, les informations inexacts ou contestées.

Les **organisations patronales** demandent en outre que soit garanti un accès non discriminatoire et équitable des acteurs d'intermédiation publics ou privés aux données du FOREm nécessaires à l'exercice de leurs missions, dans le respect du cadre relatif à la protection des données et sous le contrôle des organes de gestion et d'audit de l'Office.

Pour les **organisations syndicales**, l'inclusion dans le dossier unique des retours des employeurs vers le FOREm peut être un élément positif, mais restera extrêmement limité, vu le faible nombre de prestations de présélection réalisées par le FOREm. Compte tenu des impacts négatifs avérés de l'absence de retours (démotivation, démobilitation, perte de confiance, etc.), ces organisations invitent le Gouvernement à davantage prendre en considération ce problème et à responsabiliser également les employeurs sur l'amélioration des réponses aux candidatures des chercheurs d'emploi.

3.2.4. Sur le chapitre 5. Liste des métiers en pénurie

L'article 45 confie au FOREm une enquête annuelle auprès des employeurs et fonde la liste des métiers en pénurie sur une méthodologie combinant plusieurs indicateurs, établis à partir des résultats de cette enquête et complétés par les données relatives aux offres d'emploi disponibles et à la réserve de main-d'œuvre. La liste fait l'objet d'un avis des Comités stratégiques sectoriels, est soumise au Comité de gestion du FOREm, puis arrêtée par le Ministre sur proposition de celui-ci.

Le CESE Wallonie soutient cette gouvernance, mais relève différentes limites et demande donc au Gouvernement :

- de soumettre au Comité de gestion du FOREm, préalablement à leur application, la méthodologie et les indicateurs visés à l'article 45, alinéas 2 à 5 ;
- de prévoir que la méthodologie visée à l'article 45, alinéas 2 à 5, intègre les études, analyses et données primaires produites par les fédérations sectorielles et les fonds de formation, et de définir le standard de recevabilité de ces contributions ;

- de prévoir une voie d'entrée dans la liste pour les métiers émergents et pour les métiers que le calcul ne détecte pas en raison de leurs volumes, sur la base de données sectorielles documentées ;
- de prévoir qu'une évaluation des actions engagées avec les secteurs pour réduire les pénuries identifiées est présentée au Comité de gestion préalablement à l'adoption de la liste suivante ;
- d'assortir la sortie d'un métier de la liste d'une période de transition pendant laquelle l'offre d'enseignement et de formation correspondante n'est pas remise en cause ;
- d'intégrer dans l'analyse les enseignements des intentions de recrutement énoncées dans l'enquête BMO.

Les **organisations syndicales** regrettent que d'autres critères quantitatifs et qualitatifs ne soient pas pris en compte, tels que la durabilité de l'emploi proposé, les évolutions de l'emploi atypique dans certains secteurs ou encore les effectifs scolaires, comme cela se fait dans d'autres pays européens.

3.2.5. Sur le chapitre 6. Relations avec les employeurs et traitement des candidatures

Dans son Avis n°1668 sur l'avant-projet de décret, le CESE Wallonie invitait à définir précisément, en concertation avec les interlocuteurs sociaux, les modalités concrètes des retours d'information des employeurs en rappelant que ces informations ne peuvent, à elles seules, fonder une décision défavorable à l'encontre d'un chercheur d'emploi. Le Conseil demandait 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** ajoutaient que l'obligation de retour devait 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.

Les **organisations syndicales** soulignaient 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 insistaient 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.

Les **organisations patronales** rappellent qu'elles avaient approuvé le principe d'un retour d'information proportionnel au service rendu par le FOREm. L'extension de l'obligation à la simple diffusion d'une offre en autonomie changerait la nature du dispositif : elle transformerait un service rendu en contrepartie administrative pesant d'abord sur les petites et très petites entreprises, qui ne disposent pas d'une fonction ressources humaines structurée. Les organisations patronales soulignent que l'obtention d'un retour sur les services rendus par une entreprise s'obtient par la qualité de la relation, l'utilité perçue du retour et l'ergonomie de l'outil qui le recueille plutôt que l'imposition d'une obligation générale de retour d'information.

Les **organisations patronales** demandent donc de limiter l'obligation prévue à l'article 46, §1^{er}, al.1^{er}, aux seuls employeurs ayant eu recours à un service d'intermédiation du FOREm et ayant donné lieu à la présentation de candidats.

Les **organisations patronales** considèrent que l'obligation de communiquer les motifs et critères ayant conduit à la non-sélection d'un candidat appelle une objection supplémentaire. L'employeur serait contraint de formaliser par écrit, dans une base de données à laquelle la personne concernée a accès en vertu de l'article 41, la motivation d'une décision de recrutement. L'avant-projet n'organise ni les finalités précises de cette donnée, ni sa durée de conservation, ni les droits de rectification de l'employeur ou du travailleur. Ces organisations relèvent qu'un instrument plus adéquat existe pourtant dans le texte : l'article 46, §4, organise une enquête annuelle de satisfaction auprès des employeurs, anonymisée et exploitée à des fins d'amélioration continue. A leurs yeux, c'est dans ce cadre, et non dans le dossier individuel du chercheur d'emploi, que l'analyse des motifs de non-sélection devrait trouver sa place.

Les **organisations patronales** demandent donc au Gouvernement de supprimer de l'article 46, §3, la communication des motifs et critères ayant conduit à la non-sélection du candidat, et à intégrer l'analyse de ces motifs et critères à l'enquête annuelle de satisfaction prévue à l'article 46, §4, dont les résultats sont exploités de manière anonymisée.

Le Conseil rappelle enfin que le retour d'information des employeurs doit être conçu et utilisé comme un outil d'amélioration continue des services, et non un élément fondant à lui seul une décision de sanction. L'article 46, §2, al.4, prévoit cependant que ces informations peuvent être prises en compte dans le cadre du contrôle de la disponibilité.

Le CESE Wallonie demande de reprendre à l'article 46 la garantie figurant à l'article 18, paragraphe 3, alinéa 2, du décret, selon laquelle les retours d'information des employeurs ne peuvent, à eux seuls, fonder une décision défavorable à l'encontre d'un chercheur d'emploi.

Les **organisations patronales** demandent en outre :

- de définir le contenu et la systématisation du retour d'information en concertation avec les organisations représentatives des employeurs, et d'en garantir l'intégration native dans l'outil de suivi des candidatures ;
- de rendre effectif l'outil de suivi des candidatures visé à l'article 47 et d'assortir les services aux employeurs d'engagements mesurables du FOREm, au premier rang desquels le délai moyen de réponse du conseiller entreprises ;
- de garantir la diffusion par le FOREm de toute offre d'emploi qui lui est transmise, quel que soit le type de contrat proposé, dès lors qu'elle est conforme à la législation applicable, notamment en matière de contrats de travail, de travail intérimaire et de lutte contre les discriminations ;
- d'étendre aux employeurs et aux acteurs d'intermédiation publics ou privés le cadre d'interopérabilité prévu à l'article 132, en ce compris les interfaces de programmation applicative, afin de leur permettre de diffuser et d'actualiser leurs offres et de suivre les candidatures directement depuis leurs propres systèmes d'information.

Les **organisations syndicales** rappellent que la principale cause du dysfonctionnement de l'outil « Matching » relève de la responsabilité des employeurs ; il s'agit le plus souvent d'offres mal rédigées quant à leur intitulé ou leurs exigences de qualification ou d'expérience, ou transmises de manière hasardeuse. Elles appellent à agir à la source de ces dysfonctionnements, plutôt que de faire systématiquement porter la responsabilité par le chercheur d'emploi.

Pour **les organisations syndicales**, l'inclusion dans le dossier unique des retours des employeurs vers le FOREm peut être un élément positif, mais restera extrêmement limité, vu le faible nombre de prestations de présélection réalisées par le FOREm. Compte tenu des impacts négatifs avérés de l'absence de retours (démotivation, démobilisation, perte de confiance, etc.), ces organisations invitent le Gouvernement à davantage prendre en considération ce problème et à responsabiliser également les employeurs sur l'amélioration des réponses aux candidatures des chercheurs d'emploi.

Les **organisations syndicales** relèvent également que le secteur intérimaire, qui bénéficie largement de la diffusion de ses offres auprès de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits au FOREm, devrait contribuer davantage à l'amélioration du retour d'information, en particulier pour les demandeurs d'emploi non engagés, en vue d'améliorer le fonctionnement de l'outil « Matching » : 60% des offres diffusées par le FOREm proviennent en effet du secteur de l'intérim, qui a une responsabilité à prendre dans la diffusion d'offres qualitatives, correctement rédigées, transmises aux personnes appropriées au vu de leur profil, mais aussi en termes de retour pour les demandeurs d'emploi non engagés.

Par ailleurs, les **organisations syndicales** demandent que l'accès aux profils des demandeurs d'emploi soit circonscrit, que les demandeurs d'emploi aient la possibilité de limiter celui-ci, et que toute transmission d'offre par un employeur soit validée par un conseiller, du moins si celle-ci implique une obligation de réponse, une objectivation et un risque de sanction.

Enfin, les **organisations syndicales** relèvent positivement le suivi réalisé par le FOREm durant les trois premiers mois de l'emploi prévu par l'article 47, §5, pour les chercheurs d'emploi présentant une employabilité faible à très faible. Elles émettent cependant des doutes sur sa réalisation effective vu les ressources disponibles du FOREm, le nombre de chercheurs d'emploi accompagnés et le temps nécessaire pour assurer un suivi de qualité.

3.2.6. Sur le chapitre 7. Acquisition, développement des compétences dans le cadre du parcours vers l'emploi

Sur la section 2. Catalogue de formations

Le CESE Wallonie relève que l'article 75, §1^{er}, 1°, b), subordonne la reconnaissance d'une formation notamment à sa singularité et à sa plus-value par rapport à l'offre intégrée de services de formation existante sur le territoire de la direction territoriale concernée.

Sans contester sur le fond cette condition relevant du rôle de régulation du FOREm et permettant d'éviter la duplication de formations déjà disponibles, le Conseil relève que la disposition renvoie à l'offre dispensée par les personnes visées à l'article 53, 2°, laquelle comprend les centres de formation du FOREm lui-même. La condition mêle ainsi deux positions distinctes : celle du FOREm régulateur, qui apprécie la couverture des besoins sur un territoire, et celle du FOREm opérateur, dont l'offre propre deviendrait l'étalon de la comparaison.

Pour éviter cette confusion entre régulateur et opérateur, le CESE Wallonie demande donc que l'administration fonde sa décision sur l'avis des partenaires sociaux au sein du Comité stratégique sectoriel compétent, qui dispose de la vision des besoins de compétences dans son périmètre.

Le CESE Wallonie attire également l'attention sur la nécessité d'une approche territoriale plus fine que celle basée uniquement sur les Directions territoriales du FOREm et la prise en compte des aspects liés à la mobilité, en vue d'assurer l'accessibilité des formations mises à disposition des chercheurs d'emploi.

Les **organisations patronales** notent également que l'article 53, 1°, d), réserve le jobcoaching aux missions régionales pour l'emploi. Combinée à l'article 75, §1er, 1°, a), qui exige que la formation à reconnaître porte sur une des mesures visées à l'article 53, 1°, cette réserve ferme la voie de la reconnaissance à tout autre opérateur. Un opérateur tiers peut donc être financé au titre du recours aux tiers pour une prestation de jobcoaching sans que le chercheur d'emploi qui en bénéficie puisse être couvert par un contrat de formation professionnelle.

Les **organisations patronales** préconisent de permettre la reconnaissance du jobcoaching réalisé par un opérateur tiers, afin que le chercheur d'emploi qui en bénéficie puisse être couvert par un contrat de formation professionnelle.

Sur la section 3. Le contrat de formation professionnelle

L'article 55 stipule que la formation professionnelle peut être suivie à temps plein ou à temps partiel et définit la formation professionnelle suivie à temps plein.

Le CESE Wallonie invite à définir également la formation suivie à temps partiel.

Dans la sous-section 3 relative aux conditions de reconnaissance des trajets multi-opérateurs par le FOREm, les **organisations syndicales** préconisent de s'appuyer sur l'expertise et la connaissance des réalités locales des Instances bassin EFE pour vérifier tant le point 4° (« *il répond aux besoins d'emploi et de formation du ou des territoires sur lesquels il est déployé* ») que le point 5° (« *il présente un ancrage local ou à défaut, propose des actions alternatives facilitant la mobilité des stagiaires inscrits dans le parcours* »), les Comités stratégiques sectoriels ne disposant pas d'une vision suffisamment fine de la réalité locale tant sur le plan socio-économique que des acteurs de formation et d'insertion.

Les **organisations syndicales** recommandent aussi de s'appuyer sur les Instances bassin pour assurer la mission de « *coordonner le trajet en s'assurant de son bon déroulement* » prévue à l'article 59, §3, le FOREm ne paraissant pas disposer des moyens suffisants pour coordonner l'ensemble des parcours proposés.

L'article 65 prévoit que « *l'impossibilité pour le stagiaire de suivre la formation professionnelle pour cause de maladie ou d'accident, de congé de maternité ou pour toute autre cause d'absence justifiée prévue dans le contrat de formation professionnelle ou dans le règlement d'ordre intérieur applicable sur le lieu où se déroule la formation professionnelle, suspend l'exécution du contrat pour la durée de cette situation. Le stagiaire justifie son incapacité en présentant un certificat médical dans un délai de maximum 3 jours à dater du début de son incapacité* ».

Le CESE Wallonie estime que, compte tenu des caractéristiques de ce public, le délai de maximum 3 jours est trop court. Il recommande de le porter a minima à 5 jours ouvrables.

Dans la Sous-section 5 relative aux avantages financiers, à l'article 68, le CESE Wallonie recommande d'inscrire dans l'avant-projet la possibilité pour le Ministre d'indexer l'indemnité de formation.

L'article 68, §2, réserve l'indemnité de formation aux formations professionnalisantes d'une durée minimale de cent quarante heures. Les formations courtes conduisant à une certification exigée à l'entrée d'un métier en pénurie et dont la durée est fréquemment inférieure à ce seuil, n'ouvrent donc aucun droit à indemnité, alors qu'elles sont celles dont l'effet sur le pourvoi des postes est le plus immédiat.

Afin de soutenir ce type de formation dont l'impact sur l'accès à l'emploi est démontré, le CESE Wallonie demande au Gouvernement de prévoir à l'article 68, §2, une dérogation au seuil de cent quarante heures pour les formations conduisant à une certification requise pour l'exercice d'un métier en pénurie. Il invite à soumettre au Comité de gestion, préalablement à la validation par le Ministre, la liste des formations ouvrant droit à l'indemnité de formation, visée à l'article 68, §2, al.2, selon le même circuit que celui prévu à l'article 73.

Pour ce qui concerne l'indemnité pour frais de déplacement, frais qui peuvent constituer un frein important à l'accrochage des publics et à la complétude des parcours, le CESE Wallonie recommande de prévoir un mécanisme d'anticipation du financement des frais de déplacement pour les chercheurs d'emploi qui en exprimeraient le besoin, par exemple en préfinançant des cartes de transport en commun.

L'article 69, §1^{er}, liste les catégories de stagiaires sous contrat de formation professionnelle pouvant bénéficier des avantages financiers.

Le CESE Wallonie demande de préciser si le travailleur en indemnité de préavis ou de reclassement est inclus dans le 1^o (« chercheur d'emploi inoccupé ») et est éligible.

Pour ce qui concerne l'assurance des stagiaires par le FOREm (article 70), le CESE Wallonie demande au Gouvernement de clarifier la situation visée par la formulation suivante : « *les actes juridiques régissant la relation entre cette personne et le FOREm déterminent si le contrat de formation professionnelle donne droit à la couverture d'assurance visée au présent paragraphe* » (§1^{er}, al.4).

La Sous-section 7 relative à la reconnaissance collective d'une formation professionnelle énumère, à l'article 75, une série de conditions cumulatives à remplir pour l'obtention de cette reconnaissance. Le CESE Wallonie considère que, si une formation rencontre l'ensemble des conditions fixées, elle doit être reconnue par le FOREm. Il s'interroge donc sur la latitude laissée au FOREm via la formulation choisie « *le FOREm peut reconnaître* » plutôt que « *le FOREm reconnaît* ».

3.2.7. Sur le chapitre 8. Gouvernance des opérateurs

Les **organisations syndicales** notent que le chapitre 8 relatif à la gouvernance des opérateurs continue à faire de la Commission régionale de concertation le lieu de concertation entre le FOREm et les différents partenaires. À la différence de l'accompagnement orienté coaching et solutions, il n'est plus fait mention de commissions sous-régionales de concertation. La composition de cet organe soulève également certaines inquiétudes : la place de la fédération des prestataires en service RH y est renforcée, et symétriquement, le Réseau Wallon de Lutte contre la pauvreté disparaît.

Les **organisations syndicales** appellent à s'appuyer sur l'expertise et la neutralité des Instances bassin « revisitées » pour assurer tant le lien avec les Comités stratégiques sectoriels que la concertation et la mise en réseau des opérateurs au niveau sous-régional, éléments essentiels de la mise en œuvre fluide et efficace de parcours.

Le CESE Wallonie demande au Gouvernement :

- d'adopter le cadre de collaboration avec les acteurs d'intermédiation publics ou privés annoncé par la feuille de route et par le plan d'entreprise du FOREm, et de le soumettre au Comité de gestion ;
- de faire finaliser dans les meilleurs délais, le cadastre des acteurs de l'insertion socioprofessionnelle et la vue consolidée des ressources publiques qui y sont investies, à communiquer au Comité de gestion et au CESE Wallonie.

Sur la section 1^{ère}. Commission régionale de concertation

Le CESE Wallonie demande au Gouvernement de prévoir annuellement la communication et la présentation au Comité de gestion d'un rapport des travaux de la Commission régionale de concertation visée aux articles 76 à 78.

Sur la section 2. Évaluation de la collaboration avec les partenaires

L'article 79 liste les informations qui doivent au minimum figurer dans le rapport d'évaluation réalisé par le FOREm.

Le CESE Wallonie s'interroge sur la mesure de l'évolution de l'employabilité, élément central de l'évaluation tant des chercheurs d'emploi que des partenaires et des tiers (article 80). Quels éléments seront pris en compte et quelle grille d'analyse sera appliquée ? Comment seront pris en compte les facteurs exogènes déterminant l'insertion à l'emploi et à la formation (opportunités d'emploi et de formations, mobilité, etc.) ?

Le CESE Wallonie rappelle ses recommandations antérieures relatives aux indicateurs de résultats dans le champ de l'insertion socioprofessionnelle, recommandations qui s'appliquent également au concept d'employabilité (cf. avis n°1631) :

- « 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 du 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'IWEPS ;
- de veiller à ce qu'un éventuel renforcement de la liaison du subventionnement des opérateurs aux résultats obtenus en termes d'insertion se fonde sur une méthodologie et des indicateurs soigneusement calibrés intégrant l'ensemble des missions et objectifs assignés, ainsi que les caractéristiques et le degré d'employabilité des publics cibles, tout en tenant compte du fait que les opérateurs ne maîtrisent pas l'ensemble des facteurs permettant l'insertion socioprofessionnelle des individus. »

Sur le plan opérationnel, le Conseil s'interroge sur la capacité du FOREm à réaliser de tels rapports chaque année pour chaque chercheur d'emploi et chaque partenaire ou tiers, ainsi que sur la lisibilité et l'exploitation utile ultérieure de ces rapports.

Le Conseil demande au Gouvernement :

- la transmission au Comité de gestion du rapport annuel d'évaluation des partenaires visé à l'article 79, simultanément à sa transmission au Service public de Wallonie Économie, Emploi, Recherche ;
- la réalisation et la transmission au Comité de gestion d'un rapport annuel consolidant les évaluations visées aux articles 79, 92, 93 et 98, comparable d'un opérateur à l'autre et d'un exercice à l'autre, ainsi que la consolidation régionale des évaluations annuelles des points de contact uniques.

Sur la section 3. Délégation aux tiers

L'article 80 prévoit que « *le FOREm peut déléguer à un opérateur la mise en œuvre de tout ou partie des actions prévues dans le cadre du parcours vers l'emploi du chercheur d'emploi, en recourant aux mécanismes de recours aux tiers prévus à l'article 7, §2 du décret du 6 mai 1999* ».

Les **organisations patronales** soutiennent cette ouverture : elle permet de mobiliser l'ensemble de la capacité d'accompagnement disponible en Wallonie et conforte le FOREm dans son rôle de garant du parcours, capable de collaborer avec tous les acteurs pertinents au regard des besoins du chercheur d'emploi.

Les **organisations syndicales** considèrent essentiel que le FOREm reste le responsable de chaque parcours et doutent de la plus-value de la délégation de celui-ci à des tiers, ainsi que de la capacité du FOREm à évaluer celle-ci. Ces organisations relèvent que le projet distingue adressage et délégation : en cas d'adressage, la réglementation de l'opérateur prévaut et régit le subventionnement ; en cas de délégation, l'opérateur effectuera des missions similaires, mais sur la base d'une nouvelle convention, spécifique à chaque demandeur d'emploi et à chaque opérateur, ce qui ne peut qu'engendrer une charge et une complexité administratives importantes.

Les **organisations syndicales** et l'**UNIPSO** relèvent l'absence d'un élément essentiel dans cette notion de délégation de parcours : l'assentiment du demandeur d'emploi. Ces organisations considèrent que, dans le cadre de la co-construction du parcours, l'accord du chercheur d'emploi est un facteur de réussite essentiel, tant pour les chercheurs d'emploi que pour les opérateurs. Elles demandent donc que ce principe soit introduit également dans le cadre de la délégation de parcours et inscrit explicitement dans l'article 80.

Sur la section 4. Financement des actions confiées aux tiers

L'article 84, §1^{er}, 2°, ouvre le financement des actions confiées à des tiers, outre aux partenaires déjà agréés, à toute personne physique ou morale menant une activité d'insertion professionnelle.

Le CESE Wallonie constate que l'article 86, §1^{er}, confie au FOREm le soin de déterminer seul le mode de recours aux tiers qu'il estime le plus pertinent. Le projet d'arrêté n'encadre ce choix par aucun critère, ne le soumet à aucune concertation préalable et ne prévoit aucune information des organes de gestion. L'article 7 du décret du 6 mai 1999 ouvre plusieurs voies : le partenariat, le subventionnement, le marché public et l'appel à manifestation d'intérêt.

Les **organisations patronales** estiment que le marché public constitue le mécanisme le plus adéquat chaque fois que le FOREm s'adresse à des opérateurs qui ne sont pas partenaires agréés. Ces organisations demandent au Gouvernement :

- de prévoir que le recours aux tiers prenne la forme du marché public, le recours à un autre mécanisme devant être motivé au regard du besoin identifié ;
- d'encadrer par des critères objectifs le choix du mode de recours aux tiers visé à l'article 86, § 1^{er}, conformément à l'article 28, § 1^{er}, du projet de décret ;
- de charger l'Office de soumettre préalablement au Gouvernement, et pour avis au Comité de gestion du FOREm, le mode de recours aux tiers retenu et ses modalités.

Les **organisations syndicales** sont opposées à cette demande. Elles relèvent que le recours aux tiers couvre un éventail très large de situations différentes qui devront être analysées au cas par cas, sans figer le mode de financement : si dans certains cas de figure, le marché public peut être pertinent, dans d'autres cas, ce sera en réalité le mécanisme le moins adéquat au regard du besoin et de la situation objectivée. Pour ces organisations, l'appel à projets, l'appel à manifestation d'intérêt, le marché public ainsi que le simple conventionnement doivent être maintenus sur pied d'égalité en tant que modalités possibles de financement des actions confiées aux tiers.

Le CESE Wallonie relève que le recours à des opérateurs tiers est encadré par des conditions cumulatives (gratuité pour le chercheur d'emploi, additionnalité, réponse à un besoin non couvert ou surcharge des services actuels du FOREm) et une part de financement obligatoirement liée aux résultats obtenus (taux d'insertion, évolution de l'employabilité). Il recommande que les indicateurs de résultats conditionnant ce financement soient pondérés en fonction du profil et du niveau d'employabilité des publics réellement accompagnés, afin de ne pas pénaliser les opérateurs qui prennent en charge les publics les plus éloignés de l'emploi.

3.2.8. Sur le chapitre 9. Points de contact uniques

En préambule, les **organisations syndicales** rappellent leur position exprimée dans l'avis n°1668. *« Elles 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. »*

L'avant-projet (art.94) assigne aux points de contact uniques (PCU) une offre de services organisée en cinq dimensions : le conseil et l'information ; l'inscription ; l'accompagnement et l'orientation éventuelles vers un partenaire ; les ateliers de soutien à la recherche d'emploi et le développement de compétences ; les opportunités d'emploi.

Les **organisations patronales** recommandent que la dimension relative aux opportunités d'emploi intègre une offre de services aux employeurs assurée au niveau de chaque point de contact unique, comprenant l'information sur les profils disponibles, la mise en relation et l'organisation d'actions de recrutement coordonnée avec les acteurs locaux, en ce compris les acteurs d'intermédiation publics ou privés actifs sur le territoire.

L'avant-projet (art.96) indique que le responsable chargé du pilotage du PCU organise la mise en place et le fonctionnement d'un Comité exécutif et d'un Comité exécutif stratégique, dont les missions et compositions sont définies aux articles 97 et 98.

Le CESE Wallonie ne soutient pas la coexistence de deux organes distincts, le Comité exécutif et le Comité exécutif stratégique, estimant que cette multiplication alourdit la gouvernance territoriale sans bénéfice pour le chercheur d'emploi ou l'employeur. Il demande la fusion en un comité exécutif unique, dont la composition, restreinte ou élargie, varierait selon les points inscrits à l'ordre du jour.

L'avant-projet (art.97, al.1^{er} et 99, §6) prévoit que l'activité du PCU est organisée « *dans une logique partagée orientée vers la création de valeur pour l'utilisateur* ».

Le CESE Wallonie demande que cette logique soit remplacée par la notion de progression du niveau d'employabilité du chercheur d'emploi et d'accès à l'emploi et à la formation.

3.2.9. Sur le chapitre 10. Dispositif de prestations à heures limitées

Le CESE Wallonie réitère tout d'abord les positions exprimées dans son avis n°1668 du 8 août 2026 sur l'avant-projet de décret. Il soulignait notamment « *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.* »

Dans cet avis, le Conseil relevait aussi l'importance de favoriser la transition progressive vers un emploi durable ou vers la formation. Il recommandait de prévoir une évaluation indépendante, quantitative et qualitative, du dispositif, mesurant notamment son taux de conversion vers l'emploi classique.

Sur la section 1^{ère}. Conditions d'accès au dispositif et public cible

L'avant-projet d'arrêté (art.100, §1^{er}, al.1) précise que « *le FOREm formalise, dans le plan d'actions du chercheur d'emploi (...), la réalisation de prestations dans le cadre du dispositif de prestations à heures limitées lorsque cette mobilisation s'inscrit utilement dans le parcours vers l'emploi du chercheur d'emploi* ».

Les **organisations syndicales** et l'**UNIPSO** tiennent à rappeler 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 prêter ces heures, sans conséquence sur son parcours vers l'emploi* » (cf. avis n°1668, p.18).

Sur la section 2. Activités éligibles

Concernant les activités éligibles au dispositif, l'avant-projet d'arrêté (art.101, §1^{er}) pose les conditions de réponse à un besoin non rencontré par les circuits de travail réguliers et d'absence de distorsion de concurrence. Il prévoit que « *le Comité de gestion du FOREm établit, sur la base des propositions du Comité exécutif du point de contact unique territorialement compétent, (...) la liste des activités éligibles dans le cadre du dispositif et précise, pour chacune de celles-ci, les catégories d'utilisateurs auprès desquels ces activités peuvent être prestées* » (art.101, §2). En complément de cette liste, l'avant-projet énumère une série d'activités directement éligibles (art.101, §3).

Le CESE Wallonie soutient le rôle confié au Comité de gestion du FOREm concernant l'établissement de la liste des activités éligibles (art.101, §2), ainsi que le contrôle des activités effectuées (art.102). Il relève une incohérence quant au rôle du Comité exécutif du PCU concernant la définition des activités éligibles. Si l'article précité mentionne les « *propositions* » de ce Comité, l'article 97, al.2, 4^o, indique que le Comité est compétent pour « *la validation, dans le cadre des prestations à heures limitées, des activités répondant à des besoins non rencontrés par les circuits de travail réguliers, sans concurrence avec les secteurs publics et privés* ».

Le Conseil note ensuite que, vu la composition du Comité exécutif du PCU (représentants du FOREm et des partenaires locaux), les interlocuteurs sociaux ne seront donc pas associés au suivi et à la mise en œuvre du dispositif au niveau local (prise en compte des particularités du territoire, remontée d'informations concernant l'implémentation sur le terrain, suivi de la non-concurrence, constats relatifs à l'insertion dans l'emploi ordinaire, ...). Les **organisations syndicales** invitent à envisager cette implication des interlocuteurs sociaux au niveau local par le biais des Instances territoriales revisitées.

Particulièrement soucieux des risques de distorsion de concurrence et d'effets de substitution par rapport à l'emploi ordinaire, le CESE Wallonie demande qu'un rapport de non-concurrence portant sur les activités effectivement prestées soit réalisé annuellement et soumis au Comité de gestion du FOREm. Il invite aussi à prévoir la possibilité d'activer une procédure de plainte auprès du SPW EER en cas de concurrence déloyale constatée.

Par ailleurs, le Conseil relève que, parmi les activités directement éligibles (art.101, §3), figure « *l'aide aux petits travaux de jardinage et de bricolage* » (5^o). Il souligne que la frontière entre ces travaux et les prestations des entreprises de parachèvement, de rénovation ou de parcs et jardins est ténue, d'autant plus que ces activités sont exercées sur le même marché et pour les mêmes clients. Il considère aussi que « *les activités de nettoyage de rue* » (4^o) entreront en concurrence avec des prestations des secteurs public et privé. Vu les risques accrus de substitution au circuit régulier, le CESE insiste donc pour que les activités visées à l'article 101, §3, 4^o et 5^o, ne figurent pas dans la liste des activités directement éligibles, mais soient soumises à la procédure prévue à l'article 101, §2.

Sur la forme, le Conseil relève une erreur à l'article 102, qui se réfère à l'article 101, §1^{er}, au lieu de l'article 101, §2.

Sur la section 3. Durée des prestations, suspension et fin de mobilisation

Le CESE Wallonie relève que l'article 104, §1^{er}, fixe un plafond global de 315 heures sur une période de six mois, sans prévoir de plafond mensuel. Cette souplesse pourrait conduire à une concentration importante des prestations sur une période limitée. Le Conseil invite dès lors le Gouvernement à veiller à ce que les modalités d'organisation des prestations demeurent compatibles avec leur finalité de remobilisation et de tremplin vers l'emploi.

Le Conseil relève que l'article 104, §2, prévoit des possibilités de prolongation de la durée de six mois pour les prestataires en situation d'aptitude réduite au travail. Il note aussi que l'article 165 prévoit, pour certaines prestations effectuées dans les établissements d'enseignement et les structures agréées d'accueil extrascolaire, des durées dérogatoires pouvant atteindre sept ans, conformément à l'article 32, §2, du décret. Il s'interroge sur l'articulation entre de telles durées et la qualification du dispositif comme étape temporaire au sein d'un parcours évolutif vers l'emploi. Le Conseil invite dès lors le Gouvernement à assurer un suivi particulier de ces situations, à assortir les dérogations de l'article 165 d'un objectif de conversion vers l'emploi et à intégrer dans l'évaluation du dispositif un indicateur particulier à cet égard.

Sur la section 4. Utilisateurs et convention d'utilisation

Le Conseil demande un suivi spécifique de l'élargissement du champ des bénéficiaires aux administrations régionales et aux OIP wallons, ainsi qu'aux zones de police et zones de secours, vu les risques de substitution avec des emplois réguliers chez ces utilisateurs.

Sur la section 6. Rémunération, frais de déplacement et assurances

Les **organisations syndicales** et l'**UNIPSO** rappellent leur position exprimée dans l'avis n°1668. Ces organisations « *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.* ».

Par ailleurs, le Conseil s'interroge sur la délimitation géographique des prestations à heures limitées. Si l'avant-projet d'arrêté fait référence à la zone de couverture du point de contact unique (art.95, 97 et 98) et au point de contact unique territorialement compétent (art.101, §2), il ne précise pas si les prestations doivent être réalisées dans cette zone ni selon quels critères un utilisateur, un prestataire ou un lieu de prestation est rattaché à un point de contact unique. L'article 107, §3, 3°, impose uniquement que la convention d'utilisation mentionne l'adresse ou les adresses des lieux où les prestations seront effectuées. Le CESE demande dès lors que le texte clarifie le périmètre territorial applicable et précise si des prestations peuvent être effectuées en dehors de la zone de couverture du point de contact unique dont relève le travailleur.

3.2.10. Sur le chapitre 11. Évaluation de la mise en œuvre du décret

L'article 40 du projet de décret tel qu'adopté en seconde lecture prévoit que « *la mise en œuvre du présent décret fait l'objet d'une évaluation externe indépendante tous les trois ans à partir de l'entrée en vigueur du décret* ». Il mentionne également les différents aspects sur lesquels l'évaluation doit porter au minimum.

L'article 128 de l'avant-projet d'arrêté prévoit qu'« *en application de l'article 40 du décret, le Service Public de Wallonie Économie, Emploi, Recherche réalise l'évaluation* ».

Pour le CESE Wallonie, cette désignation ne répond pas à la qualification d'évaluation externe indépendante retenue par l'article 40, al.1^{er}, du décret, dès lors qu'il s'agit de l'administration fonctionnelle du Ministre de tutelle.

Le CESE Wallonie demande :

- de confier la réalisation de cette évaluation trisannuelle à l'IWEPS ;
- d'habiliter le Ministre à définir la liste détaillée des indicateurs retenus ;
- d'associer étroitement le Comité de gestion à la constitution de cette liste, à la définition des données à collecter et à l'élaboration du cahier des charges de l'évaluation ;
- de préciser que cette évaluation est communiquée au Ministre, au Comité de gestion et au CESE Wallonie.

3.2.11. Sur le chapitre 12. Gouvernance des données

Les **organisations patronales** soutiennent le développement d'outils numériques performants comme levier de réallocation des ressources humaines vers les missions à forte valeur ajoutée. Elles accueillent favorablement le chapitre 12, qui organise la maîtrise fonctionnelle, technique et opérationnelle des données, la prévention de la dépendance technologique, la continuité des services numériques essentiels et un cadre d'interopérabilité comprenant des interfaces de programmation applicative. Ce cadre constitue la condition technique d'une alimentation du dossier unique par échange automatisé plutôt que par saisie manuelle, et doit être mobilisé à cette fin.

3.2.12. Sur le chapitre 13. Comité d'éthique

Dans son Avis n°1668 sur l'avant-projet de décret, le CESE Wallonie a souligné 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 soulevait 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.

Le CESE Wallonie accueille donc positivement la mise en place d'un Comité d'éthique chargé d'exercer une vigilance sur les outils numériques et l'intelligence artificielle utilisés par le FOREm, ainsi que les principes de maîtrise des données (qualité, traçabilité, portabilité, réversibilité, continuité de service) annoncés.

Pour assurer a minima l'insertion de ce Comité dans la gouvernance en place au sein de l'Office, le CESE Wallonie demande au Gouvernement de prévoir que les membres du Comité d'éthique sont désignés sur proposition du Comité de gestion du FOREm et que ses avis et recommandations lui sont systématiquement communiqués, afin d'éviter la constitution d'un circuit de gouvernance parallèle.

Le Conseil observe que la saisine de ce Comité d'éthique reste facultative (« *sur demande* » du Comité de gestion/direction du FOREm) et son avis non contraignant, y compris sur les outils de matching et de profilage utilisés pour déterminer le niveau d'employabilité ou le type d'accompagnement, soit des décisions qui ont un impact direct et déterminant sur le parcours du chercheur d'emploi. Il demande que la saisine du Comité d'éthique soit rendue systématique pour tout nouvel outil numérique ou algorithmique utilisé pour déterminer l'employabilité, le positionnement métier ou le type d'accompagnement d'un chercheur d'emploi, et que ses avis soient effectivement pris en compte dans le processus décisionnel.

3.2.13. Sur le chapitre 14. Comités stratégiques sectoriels

Le 28 avril 2026, le Ministre de l'Emploi a saisi le CESE Wallonie d'une demande d'avis portant sur le nombre et les périmètres des Comités stratégiques sectoriels, sur le projet de règlement d'ordre intérieur et sur le projet de convention de collaboration. Le 13 juillet 2026, le Conseil a émis l'Avis n°1675 sur l'architecture et la mise en œuvre des Comités stratégiques sectoriels.

Le CESE Wallonie demande au Gouvernement de prendre en considération cet avis et d'en transposer les conclusions dans le chapitre 14, à savoir à titre principal :

- d'ancrer chaque Comité stratégique sur une ou plusieurs commissions paritaires fédérales, en continuité du dialogue social sectoriel organisé au niveau fédéral ;
- d'instituer le mécanisme des Comités thématiques autonomes, qui permet de contenir le nombre d'instances tout en garantissant une approche différenciée par métier pour les secteurs ne disposant pas d'un comité propre ;
- de confier au Gouvernement, sur avis du CESE Wallonie, la détermination des métiers, des commissions paritaires et des codes NACE relevant de chaque Comité, tout ajustement ultérieur requérant l'accord des fédérations et centrales sectorielles concernées ;
- de réserver le droit de vote aux représentants des employeurs et des travailleurs, les autres membres permanents siégeant avec voix consultative, de limiter chaque banc à trois représentants effectifs et de prévoir la désignation de suppléants ;
- de confier la présidence à un facilitateur neutre sans voix délibérative ou, à défaut d'accord, d'organiser une présidence tournante et paritaire entre les deux bancs ;
- d'identifier un budget dédié couvrant le fonctionnement des Comités et la mise en œuvre de leurs plans d'actions, sans obligation de cofinancement sectoriel ;
- d'adopter un régime transitoire maintenant les commissions d'agrément instaurées au sein du CESE Wallonie et neutralisant les avis prévus aux articles 45 et 59 tant que les Comités compétents ne sont pas opérationnels.

En ce qui concerne le CoStra 2 « Construction », le Conseil attire l'attention sur les deux enjeux suivants :

- La nécessité d'un CTA pour la CP 149.01 (Électriciens : installation et distribution).

Le CESE Wallonie s'accorde sur l'attention particulière à réserver aux besoins de compétences des travailleurs de la CP 149.01. Il recommande d'envisager la création d'un CTA spécifique pour la réponse à ces besoins, sous réserve que les interlocuteurs sociaux sectoriels de cette commission paritaire confirment cette demande.

UCM et **UNIPSO** préconisent de positionner ce CTA au sein du CoStra intersectoriel, sauf accord entre l'ensemble des organisations patronales et syndicales des commissions paritaires concernées. Ces organisations rappellent que la CP 149.01 (électricité), la CP 124 (Construction) et la CP 111 (Industrie) sont trois commissions paritaires distinctes, avec des organisations patronales et, pour partie, des centrales syndicales différentes, des fonds de sécurité d'existence propres (Volta, Constructiv et IFPM), des cotisations distinctes pour le financement des actions de formation et d'emploi, des conditions de travail et des obligations en matière de formation spécifiques, et, chacune, ses propres conventions et actions avec les opérateurs de formation et d'enseignement. Il n'appartient dès lors ni aux seules organisations du CoStra Construction ni à celles du CoStra Industrie de décider de ce rattachement. À défaut d'un tel accord, **UCM** et **UNIPSO** demandent que le CTA des électriciens, comme tout autre CTA d'un secteur sans CoStra propre, ne dépende pas d'un CoStra sectoriel en particulier, mais s'appuie sur les ressources du CoStra intersectoriel ou du CoStra non-marchand, selon que les entreprises du secteur concerné relèvent du marchand ou du non-marchand. Un rattachement unilatéral à un CoStra sectoriel exposerait le dialogue social à des télescopages entre organisations sectorielles distinctes, contrairement au principe de respect du dialogue social sectoriel fédéral rappelé unanimement par le Conseil dans l'avis n°1632.

Enfin, la chaîne de valeur du secteur de l'électricité ne se limite pas à la construction : les métiers de la CP 149.01 se rattachent tout autant à l'industrie ou à l'énergie, comme en attestent la diversité des rattachements proposés au sein du Conseil et l'existence d'une commission paritaire spécifique. C'est ce qui justifie un lieu neutre et transversal : le CoStra intersectoriel, qui ne relève d'aucun secteur en particulier et permet à chaque CTA de conserver son caractère sectoriel propre. Le cas échéant, le CTA peut demander au Gouvernement d'être progressivement érigé en CoStra, après conclusion de la convention de collaboration et en fonction des ressources disponibles au sein du Forem.

Les **organisations syndicales** préconisent d'adosser ce CTA au CoStra « Industrie ». A défaut, celui-ci sera positionné au sein du CoStra Intersectoriel.

AKT préconise l'inclusion de ce CTA dans le CoStra « Construction » car l'installation électrique fait partie intégrante de la chaîne de valeur de la construction : sur un chantier, l'électricien intervient sur le même ouvrage et dans les mêmes projets que les autres corps de métier, en coordination directe avec eux. C'est sur cette composante que se concentrent aujourd'hui les besoins de compétences les plus stratégiques du secteur : électrification des usages, bornes de recharge, photovoltaïque, pompes à chaleur, domotique et pilotage énergétique du bâtiment sont au cœur de la rénovation et de la transition énergétique.

AKT considère donc qu'exclure la CP 149.01 du CoStra « Construction » reviendrait à créer un angle mort sur l'un des segments les plus dynamiques et les plus déterminants pour l'avenir du secteur. Enfin, ces métiers et leurs évolutions sont déjà finement connus des partenaires sociaux de la construction, mieux placés que quiconque pour en anticiper les besoins. A défaut, **AKT** préconise de positionner ce CTA au sein du CoStra Intersectoriel.

- Le positionnement des métiers employés spécifiques à la construction (CP 200)

AKT et les **organisations syndicales** demandent l'intégration des métiers employés spécifiques à la construction (CP 200) dans le CoStra 2 « Construction », ces fonctions reposant en grande partie sur des compétences propres au secteur de la construction et étant pleinement intégrées à sa chaîne de valeur.

Conformément au principe d'alignement sur l'organisation fédérale et les commissions paritaires, fondant l'architecture proposée, **UCM** et **UNIPSO** ne partagent pas cette demande. Ces organisations considèrent qu'un tel rattachement suppose un accord entre l'ensemble des organisations patronales et syndicales des deux CoStra concernés : le CoStra intersectoriel (CP 200) et le CoStra Construction (CP 124). À défaut d'accord, ces enjeux doivent être traités au sein du CoStra intersectoriel. Les employés des entreprises de construction relèvent en effet de la CP 200, socle de ce CoStra, qui dispose de son propre fonds de formation, le Cefora, de ses propres cotisations pour le financement des actions de formation et de ses propres conventions avec les opérateurs de formation et d'enseignement. Lorsque les interlocuteurs sociaux fédéraux ont voulu une représentation sectorielle des employés, ils ont d'ailleurs créé des commissions paritaires dédiées (CP 207, 209 et 220), reprises dans les CoStra correspondants. Tel n'est pas le cas de la construction, et y déroger créerait un précédent que d'autres secteurs pourraient invoquer.

SYNOVA demande à être représentée, en tant qu'organisation syndicale représentative, au sein de chacun de ces Comités stratégiques sectoriels.
