



CESE Wallonie

Conseil Wallon de l'Égalité
entre Hommes et Femmes

AVIS n°77

Avant-projet de décret du Gouvernement wallon
relatif à l'accompagnement orienté coaching et
solutions des chercheurs d'emploi – 2^{ème} lecture

Avis adopté le 11/01/2021

Rue du Vertbois, 13c
B-4000 Liège
T 04 232 98 31
therese.vanhoof@cesewallonie.be
www.cesewallonie.be

1. RETROACTE

Lors de sa séance du 25 juin 2020, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture l'avant-projet de décret relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi.

Le CWEHF a rendu, le 31 août 2020, un **avis d'initiative** favorable sur ce dossier, tout en proposant quelques recommandations en vue d'améliorer la prise en compte de la dimension de genre au niveau de l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi.

L'avant-projet de décret est passé en 2^{de} lecture au Gouvernement du 12 novembre 2020. Le CWEHF a examiné avec attention les modifications qui ont été apportées au texte et émet, dans ce contexte, un **avis d'initiative complémentaire à son avis n°75 du 31 août 2020**.

2. AVIS COMPLEMENTAIRE PAR RAPPORT A L'AVIS n°75

Autonomie numérique

L'avant-projet a répondu à cette préoccupation en évaluant dès l'inscription l'autonomie numérique du/de la chercheur.euse d'emploi. En fonction de ses connaissances numériques, un module de formation au numérique pourrait être proposée au/à la bénéficiaire, de manière à ce qu'il/elle puisse développer des compétences numériques indispensables sur le marché du travail et augmenter ainsi son autonomie dans sa recherche active de l'emploi.

L'accompagnement du/de la chercheur.euse d'emploi est aussi adapté en fonction de cette autonomie numérique. Ainsi, plusieurs formules d'accompagnement sont possibles, soit en Digital-RH (e-conseil), soit en formule mixte (utilisation des SMS, téléphone, TEAMS et e-mails).

Formation du personnel

Le CWEHF avait demandé qu'un module relatif à la dimension de genre soit intégré dans la formation obligatoire du personnel du FOREM.

La note au Gouvernement précise que ces modules de formation font partie du catalogue des formations organisées par l'Académie FOREM et FormaForm. Ces thématiques, soutenues et développées par le Service « Egalité et diversité » du FOREM, font partie du plan de formation continue des conseiller.ère.s et des formateurs.trice.s.

Art.7 : L'avant-projet mentionne que le conseiller du FOREM dispose d'une expertise dans l'identification et l'analyse des besoins du chercheur d'emploi et de **l'une des 3 autres expertises** citées ci-après :

« 1° expertise sectorielle portant, notamment sur les conséquences nécessaires à l'insertion du chercheur d'emploi dans le secteur professionnel concerné ;

*2° **OU d'une expertise dans l'approche des obstacles à l'insertion des chercheurs d'emploi, dans les méthodologies permettant de les lever et dans l'offre de services des partenaires de l'accompagnement ;***

3° *OU d'une expertise dans l'accompagnement à distance* ».

Le texte mentionne également que « *le FOREM organise la formation continue des conseillers afin qu'ils développent, notamment, leurs compétences dans la gestion des relations humaines et leurs capacités à motiver et susciter pleinement la pleine participation du chercheur d'emploi* ».

Si une porte est ouverte concernant la dispense d'un module de sensibilisation à la dimension de genre, probablement au niveau du 2°, il y aurait lieu à tout le moins que cette expertise soit d'office acquise par tout le personnel, plutôt que de le présenter comme un choix parmi 3 expertises.

Le CWEHF insiste sur l'obligation d'insérer dans la formation obligatoire du personnel, un module « genre » comprenant :

- Une sensibilisation aux stéréotypes de genre dans les métiers connotés masculins et féminins ;
- Une sensibilisation genrée de la réalité des problématiques rencontrées par les familles monoparentales.

Qualité de l'emploi

Le CWEHF avait demandé que l'avant-projet définisse la notion « d'emploi durable de qualité ». Cette notion n'apparaît plus dans cette version. Par contre, l'art.7 mentionne « l'insertion socioprofessionnelle durable dans un emploi de qualité ».

Le CWEHF demande que cette notion soit définie dans l'avant-projet de décret.

Autres points d'attention

Phasage de la mise en œuvre de la réforme

Compte tenu de l'ampleur de la réforme, la note au Gouvernement annonce un phasage de la mise en œuvre afin de permettre une prise en charge progressive des chercheurs.euse.s d'emploi, en commençant par les nouveaux inscrits. Il est prévu qu'un **arrêté d'exécution précise les publics cibles prioritaires** du nouvel accompagnement orienté coaching et solutions. Le CESE Wallonie a demandé à être associé à cette démarche en amont de la 1^{ère} lecture de l'arrêté d'exécution, ce qui a été accepté par le Gouvernement (note au GW, p.6).

Le CWEHF attire l'attention sur cette question du « choix » des publics-cibles à considérer comme prioritaires, cette question étant éminemment genrée.

Lien entre accompagnement et contrôle/sanction

Afin de mieux préciser les différents rôles du FOREM tout au long du processus d'accompagnement, le Gouvernement a décidé de séparer plus clairement les missions « accompagnement » et « contrôle », en mettant mieux en évidence la mission du « Service à Gestion Distincte » (SGD-contrôle).

Dans un premier temps, la disponibilité active du/de la chercheur.euse d'emploi est suivie et évaluée par son/sa conseiller.ère de référence. Tout au long de cet accompagnement, le/la bénéficiaire est convoqué.e à des rendez-vous fixés, en présentiel ou à distance, à une date et une heure indiquée.

S'il s'avère que le/la chercheur.euse d'emploi ne respectait pas ses engagements en matière de recherche d'emploi, le/la conseiller.ère de référence transmet le dossier au « Service à Gestion Distincte – contrôle ».

La procédure est détaillée à l'art.15 de l'avant-projet : le CWEHF retient que ce service analyse le dossier et convoque une première fois le/la bénéficiaire à une audition. Si l'évaluation est négative, le SGD-Contrôle procède à une nouvelle évaluation de la disponibilité active du/de la chercheur.euse d'emploi. Si le FOREM (accompagnement) remet un avis positif durant cette période d'évaluation, le SGD-Contrôle notifie une évaluation positive. Dans la négative, le SGD-Contrôle procède à une nouvelle audition. Si l'évaluation est négative, le SGD-Contrôle décide des sanctions.

Bien que dans la note au Gouvernement (p.14), il est mentionné que « *le projet de décret prévoit que l'évaluation tient compte du profil du/de la chercheur.euse d'emploi, de l'offre de services disponibles, des opportunités offertes par le marché du travail et de la collaboration du/de la chercheur.euse d'emploi aux actions convenues dans le cadre de l'accompagnement* », le CWEHF attire l'attention sur l'impact qu'engendre cette procédure sur les personnes n'ayant pas de solutions de garde, et en particulier les femmes. En effet, si 2 rendez-vous successifs ne sont pas honorés, le/la bénéficiaire est exclu.e. Des témoignages de terrain ont mis en évidence que la procédure de convocation du FOREM, par voie postale, SANS ENVOI PRIOR, cause régulièrement problème car les personnes ne reçoivent la convocation que la veille, voire le jour même du rendez-vous. Cette arrivée fort tardive de la convocation fait que les femmes rencontrent plus de difficultés que les hommes à se présenter à ces rendez-vous car elles n'ont pas de solution de garde sous la main.

La situation est d'autant plus dommageable pour les femmes vivant en cohabitation avec un compagnon qui travaille : elles ne peuvent donc pas bénéficier des allocations du CPAS. Comme l'a souligné M. DEFEYT, cette réalité qui explique que de plus en plus de personnes, et principalement des femmes, sortent des radars.

Evaluation de la réforme

La note au Gouvernement (p.22) précise que « *la réforme sera évaluée dans le cadre du rapport d'exécution annuel du Contrat de gestion de l'Office et fera l'objet d'une section à part entière du rapport. L'avant-projet de décret (art.55) prévoit que les objectifs et indicateurs de résultats, pertinents et limités en nombre, sont fixés sur proposition de l'Office et du CESE Wallonie* ».

Le CWEHF demande que les objectifs et les indicateurs de résultats qui feront l'objet d'une concertation entre le FOREM et le CESE Wallonie intègrent la dimension de genre.
