

AVIS n°75

Avant-projet de décret du Gouvernement wallon
relatif à l'accompagnement orienté coaching et
solutions des chercheurs d'emploi – 1^{ère} lecture

Avis adopté le 31/08/2020

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 souhaité rendre un **avis d'initiative** sur ce dossier, sachant que la Région s'est vue octroyer l'exercice de la mission de contrôle de la disponibilité des chômeur.euse.s.

2. CONTEXTE

L'avant-projet de décret s'inscrit dans le cadre de la 6^{ème} Réforme de l'Etat transférant aux Régions, différents aspects pour la fixation de modalités opérationnelles de l'exercice de la mission de contrôle de la disponibilité des chômeurs, notamment en ce qui concerne la procédure et les délais applicables à la décision d'évaluation, la périodicité, le timing des évaluations des jeunes en stage d'insertion...

Aussi, des bases légales et réglementaires doivent être modifiées, notamment le décret organique du FOREM (décret du 6 mai 1999) lui confiant des missions d'insertion, de formation de régie et de contrôle et le décret du 12 janvier 2012 relatif à l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, la crise du COVID-19 a d'ores et déjà des répercussions sur l'emploi. Depuis mars 2020, le taux de chômage est de nouveau en augmentation, principalement au niveau des publics les plus fragilisés (jeunes et les moins qualifiés). D'autre part, les jeunes sortant des études viennent grossir la réserve de main-d'œuvre face à un marché de l'emploi déprimé.

Il a également été remarqué qu'il existe un écart trop important entre les compétences recherchées par les employeurs et celles développées par les chercheur.euse.s d'emploi, ce qui conduit à de nombreux postes vacants ou qui le sont dans des délais largement supérieurs à la moyenne.

Dès lors, une nouvelle dynamique d'accompagnement des chercheur.euse.s d'emploi impliquera, à minima, d'accompagner, avec une posture de coach orienté solutions, tous les chercheur.euse.s d'emploi, après avoir vérifié et objectivé, dès leur inscription, leurs compétences avec, s'ils/elles en ont déjà un, leur objectif professionnel.

Selon la note au Gouvernement wallon, le rapport de la Cour des comptes a relevé des contacts pas assez intensifs avec certains demandeurs d'emploi, un manque de coordination entre accompagnement et contrôle, un manque d'égalité de traitement entre les demandeurs d'emploi, un manque de formation des conseillers, un positionnement métier des chercheur.euse.s d'emploi insuffisamment robuste.

3. EXPOSE DU DOSSIER

Références aux engagements de la DPR

L'avant-projet de décret vise à répondre à certains engagements qui ont été émis dans la DPR :

- Chap. 4, p. 22 : « *Le Gouvernement se fixe comme objectif que le taux d'emploi atteigne 68,7% à l'horizon 2025* », soit un objectif de croissance de 5% du taux d'emploi ;

- Chap. 2, §4, p. 10 : *« Une refonte des missions du FOREM... sera concrétisée afin de renforcer l'accès à l'emploi et lui faire gagner en efficacité.... Le FOREM priorisera ses moyens vers le conseil, l'accompagnement et l'orientation des demandeurs d'emploi.... ainsi que les conseils aux entreprises. Concrètement, au sein du FOREM, chaque demandeur d'emploi doit bénéficier d'un service adapté à sa situation en vue de le mener à l'emploi. L'accompagnement ne sera plus limité à un an maximum et fera l'objet d'un suivi dynamique et qualitatif du FOREM » ;*
- Chap. 2, §2, p.9 : *Une réponse aux pénuries structurelles : « Le Gouvernement investira dans la formation des métiers en demande (porteurs et d'avenir)... Le Gouvernement simplifiera le processus des dispenses de recherche d'emploi pour les demandeurs d'emploi qui souhaitent se former dans un métier en demande de main-d'œuvre ou à fort potentiel de développement (en vue d'éviter de futures pénuries de main-d'œuvre). Le demandeur d'emploi bénéficiera d'un accompagnement lui permettant de disposer d'un bilan de compétences et de se voir proposer une formation en adéquation avec ses souhaits et les besoins du marché. L'axe numérique doit être renforcé et des efforts supplémentaires doivent être consentis pour lutter contre la fracture numérique » ;*
- Chap. 3, p. 10 : *Des formations adaptées aux enjeux de demain : « De manière générale, l'ensemble des formations, y compris celles des formateurs, devront intégrer les enjeux de demain, particulièrement le numérique et la transition écologique, selon des modalités spécifiques à chaque type de métier » ;*
- Chap. 4, §2, p.22 : *« La Wallonie renforcera la garantie « jeunes ».... » ;*
- Chap. 4, §6, p.23 : *Un dossier unique pour tout.e chercheur.euse d'emploi « qui reprendra l'ensemble des démarches que les demandeurs d'emploi réalisent pour trouver un emploi... favorisera une orientation adéquate du demandeur d'emploi dans sa recherche » ;*
- Chap. 4, §11, p.24 : *« Le Gouvernement sera attentif à l'intégration des personnes en situation de handicap reconnues par l'AVIQ ou d'invalidité reconnues par l'INAMI sur le marché de l'emploi dans les statuts MMPP au FOREM » ;*
- Chap. 4, §12 et §13, p.25 : *Intégration des personnes étrangères : « Le Gouvernement entend favoriser l'engagement de personnes d'origine étrangère via le programme Explort.... Il veillera à la poursuite de la mise en œuvre du parcours d'intégration..., entend mettre l'accent sur la formation des métiers en pénurie au sein des structures d'accueil, favoriser une logique de valorisation des compétences (plutôt que de diplôme) et mettre en place des passerelles qui permettent la reprise d'une formation entamée à l'étranger » ;*
- Chap. 8, p.41 : *« Le Gouvernement entend favoriser et augmenter les services en ligne ainsi que systématiser la collecte, l'analyse et le partage de données publiques » ;*
- Chap. 8, §10, p.46 : *« Développer des programmes d'acquisition de compétences numériques au bénéfice des demandeurs d'emploi et des travailleurs en reconversion professionnelle active ou dont le métier est fortement impacté par l'avènement du numérique » ;*

- Chap. 23, p.103 : « rendre effectif, pour tout le personnel de la fonction publique, un droit à la formation tout au long de la carrière, en accordant une attention particulière aux formations permettant d'intégrer la culture du numérique dans les tâches ».

Bases légales à réviser ou à abroger

Les bases légales et réglementaires à réviser sont :

- Le décret organique du 6 mai 1999 du FOREM, lui confiant des missions d'insertion, de formation, de régie et de contrôle ;
- Le décret du 11 mars 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement des missions régionales pour l'emploi ;
- Le décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socio-professionnelle ;
- Le décret du 15 juillet 2008 relatif aux structures d'accompagnement à l'autocréation d'emploi ;
- Le décret du 20 février 2014 relatif à la formation alternée pour les demandeurs d'emploi et modifiant le décret du 18 juillet 1997 relatif à l'insertion des demandeurs d'emploi auprès d'employeurs qui organisent une formation permettant d'occuper un poste vacant.

Par ailleurs, le décret du 12 janvier 2012 relatif à l'accompagnement individualisé est abrogé, lequel ne représente plus un cadre suffisamment solide et balisé pour permettre au FOREM d'offrir un accompagnement performant aux chercheurs d'emploi.

Enfin, il convient de donner une base réglementaire en ce qui concerne :

- Le dispositif d'orientation tout au long de la vie, axé sur le réseau des Cités des métiers wallonnes et coordonné par le Service public de l'Emploi ;
- FORMAFORM qui vise à doter les conseillers, les conseillers en orientation, les formateurs et les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle des compétences et outils nécessaires, notamment dans le cadre de ce type d'accompagnement ;
- Les MISIP ;
- Les certifications délivrées à l'issue des formations auxquelles il convient de donner une assise réglementaire pour les positionner dans les cadres francophone et européen des qualifications ;
- Les coups de poing pénurie et autres formations et stages d'entreprises.

Situation sur le marché de l'emploi

Selon l'exposé des motifs, le chômage wallon est en augmentation depuis mars 2020, augmentation liée à la crise du COVID-19. La hausse la plus importante concerne les jeunes âgés de moins de 25 ans (+ 14,8%).

En mai 2020, les demandeurs d'emploi inoccupés représentent 13% de la population active wallonne dont :

- 53% sont des hommes ;
- 18% sont âgés de moins de 25 ans, 26% ont 50 ans et plus ;
- 45% sont au plus diplômés de l'enseignement secondaire du 2^{ème} degré ;
- 24% sont inoccupés depuis moins de 6 mois et 39% depuis 2 ans et plus.

Cependant, cette main-d'œuvre se traduit par une part importante de personnes éloignées voire très éloignées du marché du travail. En parallèle, le volume d'offres d'emploi a crû ces dernières années, mais un certain nombre d'entre-elles sont particulièrement difficiles à satisfaire. En juillet 2019, on relevait 100 fonctions critiques dont 74 métiers en pénurie. A côté de ce phénomène, le Service d'Analyse du Marché de l'Emploi du FOREM (AMEF) identifie au niveau des DAS (Domaines d'Activités Stratégiques), une série de nouveaux métiers, de métiers porteurs et d'avenir.

Note de genre

La note de genre confirme que le taux d'emploi des femmes est encore actuellement plus faible que celui des hommes. L'accompagnement orienté coaching et solutions s'adressera donc proportionnellement à davantage de chercheuses d'emploi que de chercheurs d'emploi et tiendra notamment compte de la spécificité des cheffes de famille monoparentale. Des actions plus soutenues pour les publics les plus éloignés de l'emploi, devraient contribuer à réduire le gap entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes.

Principes généraux

Afin de pouvoir accompagner avec une posture de coach orienté solutions, le FOREM va devoir réorienter sa stratégie : chaque conseiller.ère ou formateur.trice du FOREM devra mesurer ses actions à l'aune de l'insertion des chercheur.euse.s d'emploi qu'il/elle accompagne, coache, forme ou présélectionne pour satisfaire une offre d'emploi. Si chaque chercheur.euse d'emploi doit bénéficier d'un conseil unique auquel se référer tout au long de son parcours, il/elle sera aussi pris.e en charge par une équipe pluridisciplinaire de conseiller.ère.s et de formateur.trice.s du FOREM. Il conviendra donc de :

1) proposer aux chercheur.euse.s d'emploi des parcours sur mesure, adaptés à leur situation professionnelle et personnelle ainsi qu'à leur environnement socio-économique avec une attention particulière aux chef.fe.s de familles monoparentales et aux jeunes ;

2) multiplier et articuler les contacts avec le/la chercheur.euse d'emploi en fonction de l'éloignement de la personne par rapport au marché de l'emploi et via des conseiller.ère.s formés en coaching, à l'(inter)médiation, aux réalités des éco-systèmes (secteurs/acteurs partenaires du FOREM)... ;

3) responsabiliser les conseiller.ère.s et formateur.trice.s, les équipes et les managers à l'atteinte du double objectif commun à tous, à savoir :

- Augmentation du nombre d'insertion de chercheur.euse.s d'emploi sur le marché du travail ;
- Augmentation du nombre d'offre d'emploi satisfaites.

Le nouvel accompagnement orienté coaching, solutions et résultats repose sur des principes de transparence, de cohérence, d'efficacité, d'égalité de traitement et de confiance. Sur mesure, il pourra permettre de prendre davantage en considération la situation du/de la chercheur.euse d'emploi et le contexte dans lequel il/elle évolue, en renforçant, dès la (ré)inscription, l'analyse de ses compétences métier au regard de référentiels métiers reconnus.

Deux cas de figures se présentent :

- Les chercheur.euse.s d'emploi dont « l'objectif professionnel et les compétences métiers » ont été vérifiés et sont qualifiés de « robustes » se verront prioritairement proposer un accompagnement à distance par des conseiller.ère.s sectoriel.le.s, après évaluation de leurs compétences numériques et de leur degré d'autonomie. Ils/Elles seront évalué.e.s régulièrement à distance avec, à tout moment, la possibilité pour le/la chercheur.euse d'emploi ou pour le FOREM d'initier une prise en charge en vis-à-vis ;
- Pour les chercheur.euse.s d'emploi dont le positionnement professionnel et les compétences métiers ne sont pas suffisamment robustes ou sont inexistantes, le FOREM activera un service en vis-à-vis de bilan de compétences, de test d'orientation, d'analyse de besoins et de définition/clarification des objectifs professionnels. Ils/elles seront pris.e.s en charge :
 - Soit par des conseiller.ère.s ayant développé une expertise sectorielle, évoluant au sein d'équipes mixtes et sectorielles ;
 - Soit par des conseiller.ère.s spécialisé.e.s dans le coaching des publics éloignés, en interaction directe avec des opérateurs spécialisés et/ou des spécialistes de l'orientation professionnelle au sein du dispositif d'orientation tout au long de la vie, en vue d'être, par la suite, pris en charge pour un coaching par les équipes sectorielles.

L'exposé des motifs précise que la mise en œuvre de ce nouvel accompagnement orienté coaching et solutions implique la réalisation des points suivants :

- **Inscription** : l'avant-projet fixe un cadre légal et réglementaire dans lequel des éléments seront à baliser de manière à sécuriser les pratiques actuelles (notion de chercheur.euse d'emploi, définition de l'inscription, ses modalités, sa durée...). Les situations donnant lieu à l'objectivation de la disponibilité passive devront également figurer dans le nouveau cadre décretaal et réglementaire. Le commentaire des articles précise que l'inscription du/de la chercheur.euse d'emploi inoccupé.e est à durée indéterminée... ce qui signifie que le/la chercheur.euse n'est plus radié.e à la suite de l'imposition d'une sanction dans le cadre du contrôle de sa disponibilité sur le marché du travail. Le fait qu'il/elle n'ait pas rempli ses obligations en la matière n'implique pas qu'il/elle ne soit plus à la recherche d'un emploi. Cette option est prise dès lors que de nombreux dispositifs d'aide à l'emploi et à la formation sont conditionnés à l'inscription en tant que chercheur.euse d'emploi inoccupé.

En outre, elle permet d'éviter que certaines personnes sortent des radars et d'assurer qu'elles puissent toujours être identifiées et ainsi éviter leur marginalisation et leur enlèvement dans la spirale du non-emploi ;

- **Dispense de recherche d'emploi** : il est nécessaire de modifier les articles 91 à 94 de la réglementation chômage en matière de dispense pour reprise d'études ou de formation de manière à simplifier le processus de dispense pour le/la chercheur.euse d'emploi qui souhaite se former dans un métier en demande de main-d'œuvre ou à fort potentiel de développement. L'objectif est d'assurer une plus grande cohérence entre l'accompagnement des chercheur.euse.s d'emploi et l'octroi des dispenses de disponibilité. Dès lors qu'une formation entrant dans champ d'application de la réglementation relative aux dispenses de disponibilité est reprise dans le plan d'action du/de la chercheur.euse d'emploi, il convient de considérer que cette formation est pertinente dans le cadre de son parcours et de son insertion sur le marché du travail ;
- **Dossier unique** : il s'agit de capitaliser les informations tout au long du parcours du/de la chercheur.euse d'emploi et de créer une plateforme d'échanges des informations avec des tiers (employeurs, opérateurs externes, partenaires publics...) ;
- **Digitalisation du processus** : les conseiller.ère.s devront se doter d'un outil performant d'objectivation du degré de proximité/éloignement du marché du travail afin qu'ils/elles puissent être aidé.e.s dans la mise en place du parcours d'accompagnement adapté à la personne. Par ailleurs, le FOREM tient compte de l'autonomie du/ de la chercheur.euse d'emploi par rapport à l'utilisation des outils numériques ;
- **Suivi constructif et permanent** des actions convenues entre le/la chercheur.euse d'emploi et le FOREM, la mise en œuvre et les efforts accomplis. L'accompagnement donne lieu à un plan d'action adapté au/à la chercheur.euse d'emploi et évolutif au fil de l'accompagnement. Le/la chercheur.euse d'emploi est associé.e à l'élaboration de son plan d'action, dans un souci de mobilisation, d'adhésion et de responsabilisation dans sa mise en œuvre. Le conseiller.ère FOREM reste toutefois le/la garant.e que le plan d'action soit cohérent et corresponde aux réalités du marché du travail ;
- **Contrôle** : Chaque conseiller.ère évaluera, dans un cadre objectif, l'activation du/de la chercheur.euse d'emploi et s'il échec, transmettra le dossier au Service contrôle pour suivi. Il s'agit de fixer clairement les situations donnant lieu à la formalisation des engagements du/de la chercheur.euse d'emploi et à la transmission au service contrôle. Le nouveau cadre juridique prévoit des nouvelles modalités de contrôle, une procédure de révision, des dispositions relatives à la recevabilité d'un dossier au service « contrôle » et les règles assurant, au niveau de la procédure, le respect des droits de la défense, dans le respect du cadre normatif fédéral ;

- **Plan d'action « formation »** : un plan d'action spécifique est mis en œuvre pour la formation initiale et continue des conseiller.ère.s. Il s'agit de leur doter d'outils, spécifiquement en matière de développement des compétences et de posture métier attendue. Cette révision intégrera la mise en place d'indicateurs et d'éléments de monitoring en vue de renforcer le contrôle interne et de garantir un accompagnement harmonisé et un traitement équitable des chercheur.euse.s d'emploi. Le plan précisera en outre le caractère obligatoire ou facultatif des formations ;
- **Garantie « Jeunes »** : Elle ne doit pas être seulement une garantie de moyens mais aussi une garantie de résultat. Des indicateurs de résultats permettront de monitorer les actions et de visibiliser le travail réalisé par et avec les conseiller.ère.s et formateur.trice.s. Ce travail doit encourager les jeunes « sortis des radars » à solliciter le FOREM et à s'inscrire dans une dynamique d'accompagnement sur mesure, précoce et intensif et/ou comme le préconise la DPR, entreprendre un apprentissage en milieu de travail.

Budget

Il est prévu un budget de 24, 5 millions € sur 3 ans, dont une partie résultant de réaffectation en interne, sera dédié à ce nouvel accompagnement orienté coaching et solution.

Création d'un comité de suivi financier et budgétaire

Il est créé un comité de suivi financier et budgétaire qui a pour objectif de permettre une vision plus optimale de la mécanique budgétaire du FOREM. Il est composé de :

- 2 membres du Comité de gestion et représentant respectivement les organisations des travailleurs et les organisations représentatives des employés ;
- 3 membres reconnus pour leurs compétences budgétaires ;
- Un inspecteur des finances ;
- 1 représentant de la Cour des comptes ;
- 1 délégué de l'administration du budget de la Région, un représentant de la Cellule d'informations financières.

4. AVIS

A l'examen de l'avant-projet d'arrêté, le CWEHF rend un avis favorable au projet qui permet un accompagnement personnalisé orienté coaching et solutions des chercheur.euse.s d'emploi via un plan d'action adapté à la situation socio-économique des hommes et des femmes, rencontrant en particulier les problématiques particulières des situations de familles monoparentales.

Le CWEHF attire cependant l'attention sur l'obligation de dispenser pour le personnel du FOREM des modules de formation aux stéréotypes de genre dans les métiers connotés masculins et féminins ainsi qu'une sensibilisation à la dimension de genre, comprenant un focus sur la réalité des difficultés particulières rencontrées par les familles monoparentales dans le cadre de la recherche d'un emploi.

Enfin, le CWEHF souligne que la digitalisation de tout le processus d'accompagnement devra être accompagnée par une sensibilisation aux outils numériques s'il échet, car, selon une récente enquête de la Fondation Roi Baudouin¹, la crise du COVID-19 a révélé que près d'un ménage sur trois, avec des faibles revenus, ne dispose pas de connexion internet et 40% de la population belge ont de faibles compétences numériques. Sont particulièrement à risque d'exclusion numérique, les personnes âgées, les jeunes (issus de milieux fragilisés), les personnes en difficulté avec l'écrit, les personnes vivant seules, les femmes et même les personnes avec de plus hauts revenus.

Enfin, si la volonté est que cette réforme soit efficiente et puisse garantir l'égalité de traitement et de confiance entre tous/tes les citoyen.ne.s, des efforts urgents en matière d'uniformité de la couverture numérique (connectivité) sur tout le territoire wallon sont à réaliser.

Le CWEHF rend un **avis favorable** au projet, celui-ci offrant un coaching personnalisé à tout.e chercheur.euse d'emploi qui tient compte de la situation socio-économique de la personne. Ce projet a également le grand mérite de se focaliser sur les publics les plus fragilisés, les jeunes et les femmes ainsi que les femmes et les hommes en situation de famille monoparentale. Cependant, le CWEHF conditionne son avis à la réalisation d'une série de recommandations qui permettent d'améliorer davantage la prise en compte de la dimension de genre :

4.1. Formation pour le personnel

La note du Gouvernement précise la nécessité de former le personnel à cette nouvelle mission, en augmentant les compétences et l'actualisation permanente :

- Des compétences des conseiller.ère.s, en ce compris de leurs compétences relationnelles, leur capacité à coacher, mobiliser, redynamiser les chercheur.euse.s d'emploi et leur aptitude à gérer une multiplicité de situations individuelles, parfois problématiques ;

¹ Communiqué de presse de la Fondation Roi BAUDOUIN, 28.08.20 : « Quatre Belges sur 10 à risque d'exclusion numérique. Les inégalités numériques renforcent les inégalités sociales ».

- De la connaissance que les conseiller.ère.s sectoriel.le.s ont du secteur auquel ils/elles sont affecté.e.s, des opérateurs de formation et d'enseignement y associés et des réalités et besoins des entreprises concernées... ;
- De la maîtrise que les conseiller.ère.s spécialisé.e.s/expert.e.s ont des opérateurs/partenaires spécialisés dans l'orientation professionnelle, la préqualification, la santé mentale, l'accompagnement du handicap, la gestion des problématiques sociales ou de santé.

Le note du Gouvernement précise également que le plan de formation sera instruit sur la base d'un diagnostic et d'une analyse d'impact du changement pour les différents métiers du FOREM, afin de déterminer la nature des modifications (culturelles, croyances, techniques, informatiques, organisationnelles...), les collaborateurs à former prioritairement ainsi que les contenus de formation et la durée de chaque module. Le plan précisera en outre le caractère obligatoire ou facultatif des formations.

Le CWEHF insiste pour que la formation puisse également intégrer les modules suivants :

- Une sensibilisation aux stéréotypes de genre dans les métiers connotés masculins ou féminins,
- Une sensibilisation à la dimension de genre, avec un focus sur la réalité des problématiques rencontrées par les familles monoparentales.

Par ailleurs, ces modules seront qualifiés d'obligatoires dans le plan de formation.

4.2. Formation pour les chercheur.euse.s d'emploi

La note du Gouvernement insiste sur l'utilisation d'outils digitaux au niveau de l'accompagnement, que ce soit pour l'élaboration du dossier unique, que pour le suivi et l'accompagnement des chercheur.euse.s d'emploi.

Selon le communiqué de presse du 28.08.20 de la Fondation Roi Baudouin, l'enquête a révélé une réalité significative depuis la crise du COVID-19. En effet, de nombreux services et actes administratifs n'ont pu être réalisés que par les outils numériques.

Ainsi, l'enquête a mis en avant que « près d'un ménage sur trois, avec de faibles revenus, ne dispose pas de connexion internet. 40% de la population belge ont de faibles compétences numériques. Un chiffre qui monte à 75% chez les personnes avec des faibles revenus et un niveau de diplôme peu élevé. Elles sont respectivement 55% et 67% à ne pas effectuer de démarches administratives en ligne.... D'autres publics sont également concernés : les personnes âgées, mais aussi les jeunes (en particulier issus de milieux fragilisés), les personnes en difficulté avec l'écrit, les personnes vivant seules, les femmes et mêmes les personnes avec de plus hauts revenus ».

Dès lors, le CWEHF insiste pour qu'un module obligatoire de sensibilisation aux outils numériques puisse être dispensé au/à la chercheur.euse d'emploi s'il échec, de manière à ce qu'il/elle puisse être outillée pour accéder à son espace personnel et échanger des informations avec le FOREM et les tiers.

Outre le problème de compétences numériques de certain.e.s chercheur.euse.s d'emploi, la Fondation Roi BAUDOIN souligne « *qu'en Wallonie, le taux de couverture haut débit est inférieur à 50% dans certaines zones des provinces de Luxembourg, de Hainaut, de Namur ou de Liège. Il existe encore en Région wallonne des zones blanches, non équipées en fibre optique* »², ce qui n'est pas le cas de la Flandre.

4.3. Composition équilibrée des divers conseils et comités

Afin de pouvoir mettre en œuvre la concertation et la collaboration entre le FOREM et les tiers, l'avant-projet de décret prévoit la mise en place d'une Commission régionale de pilotage ainsi que des commissions sous-régionales de concertation et de conventions de collaboration individuelle entre le FOREM et chaque tiers.

Il est également prévu de créer un Comité de suivi financier et budgétaire au sein du FOREM. Le CWEHF souhaiterait que la parité, et à tout le moins, la présence équilibrée hommes-femmes (1/3 – 2/3) soit respectée au sein de leur composition respective.

4.4. Qualité de l'emploi

La note du Gouvernement mentionne que « *l'emploi, dans de multiples volets (création d'emploi, insertion dans des emplois durables et de qualité...) est un des principaux leviers permettant de rencontrer ces enjeux* ».

Le CWEHF constate que l'avant-projet de décret ne définit pas ce qu'est un emploi durable et de qualité (cf art.7). Dès lors, il demande que cette notion soit ajoutée au niveau des définitions qui sont déjà reprises dans l'art.2.

Par ailleurs, l'exposé des motifs précise que 2 objectifs ont été fixés pour responsabiliser les conseiller.ère.s et les formateur.trice.s, les équipes et les managers, le 2^{ème} objectif visant une « *augmentation du nombre d'offre d'emploi satisfaite* ».

Le CWEHF constate que cette notion n'est également pas définie dans l'avant-projet de décret. Dès lors, il demande que cette notion soit ajoutée au niveau des définitions qui sont déjà reprises dans l'art. 2.

4.5. Remarque particulière :

Art.11, 1 : il y a lieu de lire « Décider de suspendre temporairement l'accompagnement orienté coaching et solutions ».

² Communiqué de presse de la Fondation Roi Baudoin, 28.08.20 : « Quatre Belges sur dix à risque d'exclusion numérique. Les inégalités numériques renforcent les inégalités sociales ».