

AVIS n° 1414

Avis sur le projet d'arrêté portant exécution du décret du (...) relatif à la formation professionnelle individuelle

Avis adopté le 28 janvier 2019

LA DEMANDE D'AVIS

Le 19 décembre 2018, le Ministre PY. JEHOLET a sollicité l'avis du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie sur le projet d'arrêté portant exécution du décret du XXX relatif à la formation professionnelle individuelle, adopté en première lecture par le Gouvernement wallon lors de sa séance du 13 décembre 2018. (Lors de cette même séance, le Gouvernement adopté en seconde lecture, l'avant-projet de décret relatif à la formation professionnelle individuelle à propos duquel le CESE Wallonie a émis, le 24 septembre 2018, l'Avis A.1385.).

EXPOSE DU DOSSIER

Le projet d'arrêté vise à préciser les modalités d'exécution de l'avant-projet de décret relatif à la formation professionnelle individuelle.

L'article 2 définit les notions de stagiaire rencontrant des difficultés d'insertion et de primo-employeur.

L'article 3 fixe l'entrée en vigueur du décret pour les employeurs de la fonction publique et précise que « l'entreprise de travail intérimaire assume seule la qualité d'employeur pour l'application du décret et de l'arrêté, l'utilisateur étant référencié au plan de formation ».

L'article 5 précise la durée du contrat de formation-insertion et la possibilité d'allongement de cette durée pour les stagiaires présentant des difficultés d'insertion.

L'article 6 détermine le contenu du contrat de formation-insertion.

L'article 7 fixe les modalités de vérification par le FOREM du bon déroulement de la formation.

L'article 8 prévoit la conclusion d'une convention de transfert de l'obligation d'engagement lorsque celle-ci est assurée par un autre employeur que celui avec qui le contrat de formation-insertion a été conclu.

L'article 9 définit les situations dans lesquelles il peut être mis fin au contrat avant terme.

Les articles 10 et 11 précisent les modalités d'introduction des demandes par les employeurs auprès du FOREM et de traitement de celles-ci.

L'article 12 détermine les modalités de calcul de la prime versée au stagiaire durant l'exécution du contrat de formation-insertion.

L'article 13 fixe le montant de l'intervention du FOREM dans les frais de milieux d'accueil, de garderie scolaire et de déplacement du stagiaire.

L'article 14 définit les modalités de calcul de l'intervention forfaitaire de l'employeur à verser au FOREM durant l'exécution du contrat de formation-insertion.

L'article 15 précise les modalités de l'intervention du FOREM en cas de manquement aux obligations de l'employeur.

L'article 16 est relatif aux modalités d'évaluation annuelle et de suivi budgétaire du dispositif par le FOREM.

L'article 18 abroge l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 novembre 2007 et l'arrêté ministériel du 19 décembre 2007.

L'article 19 fixe la date d'entrée en vigueur d'arrêté au 1^{er} avril 2019.

PROJET D'AVIS

1. CONSIDERATIONS GENERALES

1.1 L'OUVERTURE DU PFI AUX AGENCES DE TRAVAIL INTERIMAIRE

L'article 3, §2 stipule que *"l'entreprise de travail intérimaire assume seule la qualité d'employeur, pour l'application du décret du XXX et du présent arrêté, l'utilisateur étant référencié au plan de formation"*.

Par cette disposition, ainsi que par la suppression dans l'article 2 de l'avant-projet de décret de la mention *"les entreprises de travail intérimaire sont exclues du dispositif, sauf en ce qui concerne leur propre personnel"*, **le Conseil comprend que les entreprises de travail intérimaire seraient pleinement éligibles au dispositif PFI.**

Sur la forme, le Conseil constate que cette modification importante n'a été ni évoquée, ni motivée lors de l'adoption en première lecture tant de l'avant-projet de décret que l'avant-projet d'arrêté, que ce soit dans les notes au Gouvernement wallon, dans les exposés des motifs ou les commentaires des articles. Le Conseil relève également que contrairement aux pratiques habituelles, il n'a pas eu accès, malgré ses demandes, à la note au Gouvernement accompagnant l'adoption de l'avant-projet de décret en seconde lecture.

Le Conseil déplore cette manière de procéder peu transparente, notamment en ce qu'elle ne lui a pas permis de formuler ses remarques sur cette modification importante dans son avis sur l'avant-projet de décret.

Sur le fond, les organisations syndicales sont fermement opposées à l'élargissement du Plan Formation-Insertion aux agences de travail intérimaire, qui dénature totalement la philosophie et les objectifs du dispositif. Elles rappellent que le PFI vise à offrir un soutien financier à une entreprise, sous la forme d'une activation des allocations de chômage, pour qu'elle forme un demandeur d'emploi selon ses besoins spécifiques et l'engage ensuite sous contrat de travail pour une durée au moins équivalente à la durée de la formation. Elles considèrent en outre que l'objectif, favorisé par cette obligation d'engagement à l'issue de la formation, est en définitive l'insertion durable dans un emploi à temps plein, stable et de qualité. Le respect de ces principes et objectifs n'est pas conciliable avec la succession de contrats d'intérim, que ce soit chez un ou plusieurs employeurs.

Les organisations syndicales constatent que les commentaires des articles tant de l'avant-projet de décret que du projet d'arrêté se réfèrent à la philosophie et réglementation originelle du dispositif, tout en organisant son contournement. Ainsi les commentaires de l'article 3 de l'avant-projet de décret précisent que *"le contrat de formation insertion est exécuté auprès d'un seul employeur. En*

effet, il ne peut être changé d'employeur pendant la durée du contrat de formation insertion, puisque son objectif est de bénéficier d'une formation spécifique dédié à une fonction précise". Or l'article 3, §2 du projet d'arrêté prévoit que "l'entreprise de travail intérimaire assume seule la qualité d'employeur, l'utilisateur étant référencié au plan de formation". Les organisations syndicales considèrent que si l'entreprise de travail intérimaire est considérée comme le seul employeur, l'esprit de la réglementation en serait détourné dans la pratique : le CFI se déroulerait chez un ou plusieurs « utilisateurs », c'est-à-dire, dans les faits, le ou les employeur(s) du stagiaire. Les commentaires de l'article 3 de l'avant-projet de décret mentionnent également que "il n'est pas exigé qu'au terme du contrat de formation insertion, il y ait engagement du stagiaire par ce même employeur, même si ceci devrait constituer la règle". Les organisations syndicales constatent que dans le cas des agences de travail intérimaire, l'exception deviendra la règle.

Enfin, **les organisations syndicales** considèrent que cette ouverture au secteur de l'intérim risque de rendre le dispositif difficilement compréhensible pour les stagiaires, quant à ses objectifs réels et ses modalités de fonctionnement. Celles-ci ne sont à aucun moment définies dans les textes de loi. Quand bien même elles le seraient, la situation du stagiaire sera inévitablement rendue plus opaque. Ces organisations attirent l'attention sur la situation généralement fragilisée des stagiaires, qui ne pourront plus avoir une vision claire sur la raison de leur entrée en formation, les compétences à acquérir, ni l'identité de son ou de ses employeurs. La relation qui devrait s'installer entre l'employeur et le futur travailleur qu'il forme afin de pouvoir l'engager, en réponse à ses besoins, s'en trouvera fortement diluée, au détriment de l'atteinte des objectifs du dispositif.

Les organisations syndicales demandent donc le retrait de cette disposition et le rétablissement des dispositions antérieures prévoyant que les entreprises de travail intérimaire sont exclues du dispositif, sauf en ce qui concerne leur propre personnel.

L'UWE ne partage pas ce point de vue. Favorable aux formations sur le lieu de travail, le PFI retient toute son attention. L'analyse du dispositif PFI actuel montre qu'il ne permet pas de répondre, aussi largement que souhaité, aux besoins des entreprises comme des demandeurs d'emploi. Pour ces derniers, l'on peut noter, parmi d'autres points, que la possibilité de se former dans plusieurs entreprises serait un atout.

L'UWE rappelle que le travail intérimaire, a aujourd'hui une position prépondérante sur le marché du recrutement wallon. L'intérim joue un rôle dans l'insertion des jeunes mais également dans celle des plus de 45 ans (+/-18% du total annuel des intérimaires en 2018). A ce titre, dans des parcours de réinsertion, l'articulation entre intérim et PFI se justifie pour les jeunes comme pour les plus âgés.

Pour l'UWE, la combinaison entre intérim et PFI constitue un complément de nature à lever certains freins sur le marché de l'emploi wallon. En effet, les entreprises de travail intérimaires sont reconnues pour leur capacité de sélection et d'accompagnement vers l'emploi. Cette capacité peut être valorisée dans le cadre du PFI en permettant à l'entreprise d'organiser le parcours de formation en lien avec une entreprise cliente au bénéfice de cette dernière et dans le complet respect des dispositions légales. L'UWE constate que de nombreux PFI sont rendus impossible en raison de l'incapacité de certaines entreprises à en organiser, dans la durée, la formation et l'insertion dans l'emploi. L'intérim peut offrir une continuité, en particulier, auprès des PME. Et ce d'autant plus que le vaste réseau sous- régional des agences de travail intérimaire facilite le travail de proximité.

Enfin, **l'UWE** constate que l'intérim à durée indéterminée a été voté et sera une réalité dans les prochaines années. La mise en œuvre du PFI avec l'intérim permettra certainement de favoriser la transformation d'intérimaires CDD en travailleurs CDD ou CDI chez des clients-utilisateurs ou en intérimaires CDI, favorisant dans les deux cas une insertion durable plutôt que le maintien dans une

forme de contrat précaire. Par ailleurs, le lien entre PFI et intérim a déjà montré son efficacité dans d'autres territoires, comme en Flandre depuis 2017.

L'UCM s'interroge sur les modalités de mise en œuvre de cette ouverture du dispositif aux agences de travail intérimaires, sa conformité aux prescrits légaux et la sécurité juridique offerte aux entrepreneurs-utilisateurs. Ce sont en effet ces derniers qui font l'effort de former des stagiaires demandeurs d'emploi wallons.

L'UCM rappelle que la notion de travail temporaire (loi de 1987 et CCT n°108) fait systématiquement référence à une occupation sous contrat de travail. Le stagiaire PFI restant demandeur d'emploi durant sa formation, une agence intérimaire peut-elle conclure un PFI avec mise à disposition auprès d'utilisateurs ? Est-on encore, dans ce cas de figure, dans le champ d'application du travail intérimaire ou s'agit-il au contraire d'une mise à disposition illicite ? Dans l'affirmative, le projet d'arrêt permet-il la mise à disposition auprès de plusieurs utilisateurs ?

En tout état de cause, **l'UCM considère que la disposition prévue est actuellement lacunaire et exige que la plus grande clarté soit assurée vis-à-vis de l'entrepreneur-utilisateur, tant sur le plan juridique, administratif et financier.** Celui-ci doit notamment être informé du caractère formatif de la mise à disposition et de ses obligations éventuelles ainsi que des sanctions qui lui sont applicables dans le cadre du décret et de son arrêté.

Par ailleurs, en parallèle des inquiétudes soulevées quant au nouveau mécanisme de facturation aux entreprises, **l'UCM** souligne que l'entrepreneur-utilisateur doit se voir garantir une facturation en adéquation avec celle du FOREM à l'agence intérimaire. Il serait inconcevable qu'un entrepreneur-formateur, en tant qu'utilisateur d'une agence intérim, ne bénéficie plus du principe même du dispositif PFI qui est de former par le travail, tout en bénéficiant d'un coût moindre d'occupation pour supporter son effort de formation. Des balises concernant la facturation et l'encadrement restent donc à prévoir entre le FOREM, l'agence de travail intérimaire et l'entrepreneur-formateur.

1.2 LA PRIME VERSEE AU STAGIAIRE ET L'EFFET DE SEUIL

Dans son Avis A.1385 sur l'avant-projet de décret, le Conseil avait mis en évidence que *"le système de blocs proposé pour le calcul du montant de la prime versée au stagiaire génèrera, dans certaines situations et pour certaines situations, un important effet de seuil. Ainsi, une légère variation dans le montant des allocations sociales perçues, conduisant à un saut de catégorie, engendrera une variation importante, équivalente à la valeur d'un bloc (313€) du forfait versé au stagiaire. Cela peut être difficilement compréhensible et acceptable pour le jeune et conduire à une inégalité entre stagiaires se situant de part et d'autres des seuils fixés"*.

Le Conseil demandait donc au Gouvernement wallon d'examiner les solutions possibles pour répondre à ce problème.

Le Conseil constate tout d'abord avec satisfaction que lors de l'adoption en second lecture de l'avant-projet de décret, le Gouvernement a effectivement proposé une réponse à cet effet de seuil en précisant dans l'article 6 que:

"Dans le cas où l'augmentation des allocations et indemnités visées à l'alinéa 1^{er} (A) entraîne une diminution de la prime visée à l'alinéa 2, 1^o, (B) telle que la somme des montants A et B est inférieure à la somme de ces montants à la conclusion du contrat de formation-insertion, la stagiaire peut introduire au FOREM une demande d'augmentation de la prime visée à l'alinéa 2, 1^o. Le Gouvernement précise les modalités relatives à l'exécution du présent alinéa."

Les modalités d'exécution de cette disposition sont fixées à l'article 12 du projet d'arrêté qui prévoit que:

"Conformément à l'article 6, alinéa 4, du décret du ... (date), le FOREM statue dans les trente jours de la demande complète et octroie une majoration de la prime lorsque le stagiaire apporte la preuve que la conclusion du contrat de formation-insertion est à l'origine de la réduction du montant global dont le stagiaire bénéficie. Suite à la majoration de la prime; la somme des allocations et indemnités visées à l'article 6, alinéa 1^{er}, du décret du ... et de la prime visée à l'article 6, alinéa 2, 1^o, du décret du ... ne peut, en aucun cas, être supérieur à l'addition de ces montants lors de la conclusion du contrat de formation insertion. Le modèle de la demande est déterminé par le FOREM."

Le Conseil souligne que cette formulation ne correspond pas à la situation visée et aux problèmes à rencontrer, principalement car

- d'une part, ce n'est pas la conclusion du contrat de formation-insertion qui peut être à l'origine de la réduction du montant global dont le stagiaire bénéficie, mais plutôt l'augmentation de ses allocations et indemnités, comme mentionné dans l'avant-projet de décret;
- d'autre part, ce n'est pas à la conclusion du contrat que cette situation peut survenir, mais durant toute la période d'exécution du contrat.

Le Conseil propose donc de reformuler le dernier alinéa de l'article 12 comme suit: *"... et octroie une majoration de la prime lorsque le stagiaire apporte la preuve que durant l'exécution du contrat de formation-insertion, une augmentation des allocations et indemnités visées à l'article 6, alinéa 1 du décret du XXX est à l'origine de la réduction du montant global dont le stagiaire bénéficie (...)."*

Le Conseil insiste également pour que lors de la conclusion du contrat, le FOREM informe clairement le stagiaire et l'employeur de cette disposition.

1.3 L'INTERVENTION FINANCIERE DE L'EMPLOYEUR

L'UCM constate avec regret que le projet d'arrêté ne répond pas aux inquiétudes et préoccupations soulevées dans l'Avis A.1385 relatif au projet de décret. Pour rappel, pour ce qui concerne la participation de l'employeur, remplacée par un forfait mensuel fixe basé sur le montant de la rémunération future du travailleur, le Conseil estimait que le système proposé posera plusieurs problèmes dont le fait que *« ce système induira une asymétrie entre la facturation à l'employeur et la rémunération au stagiaire. Dans certains secteurs, l'employeur pourrait ainsi être facturé davantage que ce que percevait le stagiaire. Diluant la relation directe employeur-stagiaire dans une relation tripartite avec le FOREM, il nuira aussi à la lisibilité de la relation entre l'employeur et le stagiaire, ce dernier ne recevant plus sa rémunération de la part de son employeur. Cela pourrait être néfaste à l'attractivité de la mesure pour certains employeurs.*

En outre, l'UCM considère en outre que les cas où les entreprises devront payer une facture supérieure aux montants destinés à la rétribution du stagiaire posent un problème fondamental dans l'exercice de la mission de service public du FOREM. Ainsi, certaines entreprises devront par exemple s'acquitter d'une facture mensuelle de 1450€ alors que la rétribution versée par le Forem au stagiaire sera de 313€ avec quelques frais de déplacements. Cela rend de facto le service d'encadrement de la formation du demandeur d'emploi par le FOREM payant pour ces entreprises. Il s'agit d'une dynamique allant à l'encontre de l'art. 9 du contrat de gestion 2017-2022 de l'Office, qui prévoit une mise en œuvre de ses missions en respectant le principe de gratuité et dès lors la réalisation de ses activités à titre gratuit. L'UCM ne peut suivre cette orientation nouvelle et demande à ce que le montant facturé à l'entreprise soit effectivement au maximum le montant dévolu à la rétribution du stagiaire, comme le dispositif PFI actuel le prévoit.

Par ailleurs, les organisations patronales constatent que le nouveau système d'indemnisation est identique à celui proposé par la réforme de l'individuele beroepsopleiding (IBO) en Région flamande, entrée en vigueur depuis le 1er septembre 2018. Les montants facturés aux entreprises par le FOREM seront cependant supérieurs à ceux facturés par le VDAB, celui-ci offrant même une absence de facturation d'IBO pour certains publics (jeune, demandeur d'emploi de longue durée, etc.). Les organisations patronales regrettent qu'une administration wallonne facture d'avantage aux entreprises qu'une administration flamande pour un même service. Elles encouragent un alignement des montants du PFI avec l'IBO et soutiennent la possibilité d'avoir des PFI plus attractifs pour les entreprises lorsque celles-ci forment et engagent par la suite certains groupes-cibles. »

Enfin, l'UCM s'interroge également de la légalité de la différence de traitement qu'une administration wallonne va opérer au travers de ce système de facturation aux entrepreneurs. Le niveau de facturation n'entraînant plus aucun droit particulier pour le stagiaire, prévoir un niveau de facturation de l'administration à l'entreprise en fonction des salaires négociés dans le secteur devient non-pertinent, et entraîne une facturation d'un service public potentiellement discriminatoire.

2. CONSIDERATIONS PARTICULIERES

2.1 ROLE DU FOREM EN CAS DE FIN AVANT TERME DU CONTRAT DE FORMATION-INSERTION (ART. 9)

L'article 9 du projet liste les différents cas de figure dans lesquels il peut être mis fin avant terme au contrat de formation insertion. Il prévoit également que pour les points 2° et 3^{o1}, "le FOREM se réserve le droit d'apprécier si la décision (...) présente un caractère abusif. Le cas échéant, le FOREM invite l'employeur, le tuteur et le stagiaire à faire valoir leurs observations".

Le Conseil considère que l'appréciation du caractère abusif des décisions du stagiaire ou de l'employeur visées à l'article 9, 2° et 3° relève des cours et tribunaux, sur saisie d'une des parties, et non du FOREM, notamment en raison des effets collatéraux d'une rupture abusive en droit du travail (par exemple, indemnités de rupture complémentaires).

En tout état de cause, le Conseil estime qu'il convient d'assurer d'une part, une possibilité d'intervention préalable du FOREM dans les situations visées aux alinéas 4° et 5^{o2}, d'autre part, une information des parties prenantes sur les possibilités de contester les ruptures anticipées visées aux alinéas 2°, 3°, 4° et 5°. Il convient également de prévoir que le stagiaire puisse être accompagné et assisté par la personne de son choix durant cette procédure.

2.2 EVALUATION DU DISPOSITIF PAR LE FOREM (ART.16)

L'article 16 prévoit que le FOREM procède annuellement à l'évaluation du décret et liste une série d'éléments devant être pris en compte.

¹ 2° sur décision motivée du stagiaire notamment en cas de non-respect par l'employeur des obligations prévues par le décret.

³ 3° sur décision motivée de l'employeur notamment en cas d'inaptitude du stagiaire.

² 4° à la date de la non-obtention de la certification prévue au plan de formation et obligatoire pour l'exercice de la profession apprise.

⁵ 5° en cas de désaccord entre l'employeur et le stagiaire dans le cadre de l'assurance couvrant l'accident de travail ou sur le chemin du travail.

Parmi ceux-ci, le Conseil demande que soient ajoutés:

- parmi les informations relatives aux employeurs : une ventilation selon la taille et commission paritaire des entreprises;
- parmi les informations relatives au taux d'insertion à l'issue de la formation: la durée et le type de contrat (CDI, CDD, volume horaire, ...) conclus à l'issue de la période d'engagement obligatoire;
- parmi les informations relatives au taux d'aboutissement, les causes de rupture ou de non-aboutissement du contrat;
- des informations relatives à l'évolution globale de l'emploi au sein des entreprises concernées.

Le Conseil demande également que cette évaluation lui soit communiquée, complétement à la transmission au Ministre et au Comité de gestion du FOREM.

2.3 ORGANISATION DE LA FORMATION PAR UN OPERATEUR TIERS (ART.13, §2)

L'article 13, §2 prévoit que lorsque l'employeur recourt à un opérateur tiers, "*le montant des remboursements est limité au coût réel plafonné au tarif en vigueur dans les Centres de compétences pour une formation similaire ou proche dans le même secteur professionnel*".

Le Conseil relève que la limitation du remboursement au coût réel plafonné au tarif en vigueur dans les Centres de compétences répond à une demande exprimée dans son Avis A.1385 sur l'avant-projet de décret.

Les organisations syndicales et l'UCM considèrent que cette disposition doit être davantage encadrée et qu'il doit être précisé que l'opérateur de formation ne peut être lié juridiquement à l'employeur.

2.4 CONTRATS DE FORMATION-INSERTION D'UNE DUREE SUPERIEURE A 26 SEMAINES (ART.5, §1ER)

L'article 5, §1er prévoit que par dérogation, la durée du contrat peut être fixée entre 26 et 52 semaines pour les stagiaires rencontrant des difficultés d'insertion.

Le stagiaire rencontrant des difficultés d'insertion est défini comme suit à l'article 2, 2°:

- " a) le stagiaire qui ne possède pas de certificat ou diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou de certificat ou diplôme équivalent;*
- b) le stagiaire de moins de vingt-cinq ans qui, au moment de la conclusion du contrat de formation-insertion est inoccupé depuis au moins un an;*
- c) le stagiaire de vingt-cinq ans ou plus qui, au moment de la conclusion du contrat de formation-insertion est inoccupé depuis au moins deux ans;*
- d) le stagiaire qui a obtenu une reconnaissance de handicap;*
- e) le stagiaire à charge de l'Inami qui est accompagné dans le cadre d'un trajet de réinsertion, qu'il soit en trajet de réorientation ou de réhabilitation professionnelle."*

Le Conseil relève tout d'abord positivement que comme demandé dans son Avis A.1385, cette possibilité de dérogation à la durée normale du PFI est rendue accessible tant aux employeurs privés qu'aux employeurs du secteur public ou non-marchand.

Dans un souci d'harmonisation et de simplification, le Conseil recommande en outre d'harmoniser la définition du stagiaire rencontrant des difficultés d'insertion avec les conditions d'accès aux mesures "*Impulsions*" en modifiant les points b) et c) de l'article 2 comme suit:

*"b) le stagiaire de moins de 25 ans **détenteur au maximum du CESS** qui, au moment de la conclusion du contrat de formation-insertion est inoccupé **depuis au moins 6 mois**" (au lieu de "depuis au moins 1 an comme prévu dans l'avant-projet").*

*c) le stagiaire de 25 ans ou plus qui, au moment de la conclusion du contrat de formation-insertion, est inoccupé **depuis au moins 1 an** (au lieu de « depuis au moins deux ans »)*

2.5 DELIVRANCE DE L'ATTESTATION DE COMPETENCE PROFESSIONNELLES (ART.7, §2)

L'art. 7, §2 prévoit qu'au terme du contrat de formation-insertion, l'employeur délivre au stagiaire l'attestation de compétences professionnelles et que "*en cas de désaccord du stagiaire sur le degré d'acquisition des compétences professionnelles, celui-ci introduit un recours dans un délai de 5 jours. Le recours est adressé par envoi recommandé avec accusé de réception au FOREM ou déposé en main propre au FOREM contre accusé de réception. Le recours mentionne les éléments précis qui le motivent. Dans les 10 jours qui suivent la réception du recours, le FOREM auditionne le stagiaire et l'employeur. Le FOREM notifie sa décision au stagiaire et à l'employeur par envoi recommandé dans un délai de 10 jours à dater de l'audition*".

Le Conseil s'interroge sur la capacité d'un stagiaire, parfois fragilisé, à s'engager seul et selon les modalités prévues dans une procédure de ce type et à déposer, dans les délais stipulés, un recours motivé et argumenté.

Le Conseil invite dont le Gouvernement à revoir ces modalités notamment en allongeant les délais de recours et en prévoyant la possibilité pour le stagiaire d'être accompagné dans cette procédure par la personne de son choix (conseiller FOREM, représentant de son organisation syndicale, membre de sa famille, ...)

2.6 ENTREE EN VIGUEUR DU DECRET ET DE L'ARRETE (ARTICLE 19)

L'avant-projet de décret tel qu'adopté en seconde lecture (art. 16) et le projet d'arrêté (art. 19) prévoient une entrée en vigueur le 1^{er} avril 2019.

Tenant compte de l'état d'avancement des avant-projets de décret et d'arrêté, des modifications importantes apportées à la mesure et du temps nécessaire à leur appropriation par les différents acteurs (FOREM, employeurs, secrétariats sociaux, ...), **le Conseil s'étonne de cette entrée en vigueur extrêmement rapide. Il souligne que l'entrée en vigueur des textes n'est envisageable que lorsque l'infrastructure informatique et administrative du FOREM sera opérationnelle et que toutes les questions administratives soulevées auront été réglées** (par exemple, l'établissement des DMA à l'ONSS par l'employeur, la fourniture systématique des informations pour l'établissement des bilans sociaux, ...).

Le Conseil rappelle que dans son Avis A.1385, il avait plaidé pour la mise en place rapide d'une concertation sur l'organisation des rôles respectifs de chaque acteur et leurs articulations, entre le FOREM et les représentants employeurs, en y associant l'Union des Secrétariats sociaux. Le Conseil réitère cette recommandation.