

Projet de décret-programme du ... portant des mesures diverses pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution

Le Gouvernement wallon,

Sur la proposition du Ministre des Pouvoirs locaux, de l'Emploi et de la Formation, du Ministre de la Santé.

Après délibération,

ARRÊTE :

Le Ministre des Pouvoirs locaux, de l'Emploi et de la Formation et le Ministre de la Santé sont chargés de présenter au Parlement le projet de décret dont la teneur suit :

Chapitre 1^{er}. Disposition introductive

Article 1^{er}. Le présent décret règle, des matières visées aux articles 127 et 128 de la Constitution, en vertu de l'article 138 de la Constitution.

Chapitre 2. Modifications de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale

Art. 2. Dans l'article 26bis, §6, alinéa 1^{er}, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale, modifié par le décret du 19 juillet 2018, le mot « établissent » est remplacé par les mots « peuvent établir ».

Art. 3. Dans l'article 27ter de la même loi, un paragraphe 4 est inséré, rédigé comme suit :

« § 4. Le Gouvernement arrête les modalités d'exécution du présent article. »

Art. 4. L'article 31bis de la même loi, inséré par le décret du 2 avril 1998 et modifié par le décret du 8 décembre 2005, est abrogé.

Art. 5. A l'article 46 de la même loi, modifié en dernier lieu par le décret du 28 mars 2024, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 6, l'alinéa 1^{er}, le mot « deux » est remplacé par le mot « trois » ;

2° au paragraphe 6, l'alinéa 6 est remplacé par ce qui suit :

« Lors de l'installation et de la cession de ses fonctions, il est procédé à l'établissement d'un compte de fin de gestion et à la remise de l'encaisse et des pièces comptables, sous la surveillance du collège communal à l'exception de la désignation visée au §3, alinéa 1^{er}, précité ;

3° le paragraphe 7 est abrogé ;

4° au paragraphe 8, les modifications suivantes sont apportées :

a) à l'alinéa 1er, les modifications suivantes sont apportées :

1) les mots « ou l'agent spécial visé au paragraphe 7 » sont abrogés ;

2) les mots «, ou lorsque le directeur financier faisant fonction visé au paragraphe 6 cesse ses fonctions » sont abrogés ;

b) à l'alinéa 3, le mot « envoi » est inséré avant le mot « recommandé ».

Art. 6. A l'article 75, §3, de la même loi, modifié en dernier lieu par le décret du 28 mars 2024, les modifications suivantes sont apportées :

1° les alinéas 1er et 2 sont remplacés par ce qui suit :

« Le conseil de l'action sociale peut déléguer ses compétences visées au paragraphe 1er au bureau permanent.

La délégation est limitée, au maximum, aux opérations immobilières d'un montant estimé, conformément à l'article 75ter, inférieur à :

1° 50.000 euros HTVA dans le centre public d'action sociale d'une commune de moins de quinze mille habitants ;

2° 100.000 euros HTVA dans le centre public d'action sociale d'une commune de quinze mille à quarante-neuf mille neuf cent nonante-neuf habitants ;

3° 150.000 euros HTVA dans le centre public d'action sociale d'une commune de cinquante mille habitants et plus. » ;

2° à l'alinéa 3, le mot « lorsque » est remplacé par les mots « Sauf reconduction ou prolongation légale, lorsque ».

Art. 7. Dans l'article 75bis, §1^{er}, de la même loi, inséré par le décret du 28 mars 2024, l'alinéa 3 est remplacé par ce qui suit :

« Un C.P.A.S. qui conclut un contrat relatif à une opération immobilière avec un ou plusieurs pouvoirs publics ne recourt pas systématiquement à une mise en concurrence si le projet envisagé poursuit un but d'intérêt général. ».

Art. 8. A l'article 76, §3, de la même loi, modifié par le décret du 28 mars 2024, les modifications suivantes sont apportées :

1° les alinéas 1er et 2 sont remplacés par ce qui suit :

« Le conseil de l'action sociale peut déléguer ses compétences visées au paragraphe 1er au bureau permanent.

La délégation est limitée, au maximum, aux opérations mobilières d'un montant estimé, conformément à l'article 76ter, inférieur à :

1° 50.000 euros HTVA dans le centre public d'action sociale d'une commune de moins de quinze mille habitants ;

2° 100.000 euros HTVA dans le centre public d'action sociale d'une commune de quinze mille à quarante-neuf mille neuf cent nonante neuf habitants ;

3° 150.000 euros HTVA dans le centre public d'action sociale d'une commune de cinquante mille habitants et plus. » ;

2° à l'alinéa 3, le mot « lorsque » est remplacés par les mots « Sauf reconduction ou prolongation légale, lorsque ».

Art. 9. Dans l'article 84, de la même loi, modifié en dernier lieu par le décret du 28 mars 2024, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 3, les modifications suivantes sont apportées :

a) à l'alinéa 1er, les modifications suivantes sont apportées :

1) les mots « pour les dépenses relevant du budget ordinaire » sont abrogés ;

2) les mots « , et pour les dépenses relevant du budget extraordinaire au directeur général et au directeur général adjoint » sont abrogés ;

b) à l'alinéa 2, les mots « Pour les dépenses relevant du budget ordinaire, la » sont remplacés par le mot « La »;

c) l'alinéa 3 est abrogé ;

2° au paragraphe 3bis, les modifications suivantes sont apportées :

a) à l'alinéa 1^{er}, les mots « ou au directeur général adjoint » sont remplacés par les mots « , au directeur général adjoint ou à un autre fonctionnaire et à l'exclusion du directeur financier, » ;

b) à l'alinéa 2, les mots « ou du directeur général adjoint » sont remplacés par les mots « , du directeur général adjoint ou du fonctionnaire proposé .

Art. 10. A l'article 84bis, §3, de la même loi, inséré par le décret du 4 octobre 2018, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1er, les modifications suivantes sont apportées :

a) Les mots « pour les dépenses relevant du budget ordinaire » sont abrogés ;

b) les mots « , et pour les dépenses relevant du budget extraordinaire au directeur général et au directeur général adjoint » sont abrogés ;

2° à l'alinéa 2, les mots « Pour les dépenses relevant du budget ordinaire, la » sont remplacés par le mot « La » ;

3° l'alinéa 3 est abrogé.

Art. 11. A l'article 84ter, de la même loi, inséré par le décret du 4 octobre 2018 et modifié en dernier lieu par le décret du 28 mars 2024, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 5, les modifications suivantes sont apportées :

a) à l'alinéa 2, les modifications suivantes sont apportées :

- 1) les mots « pour les dépenses relevant du budget ordinaire » sont abrogés ;
- 2) les mots « , et pour les dépenses relevant du budget extraordinaire au directeur général ou au directeur général adjoint » sont abrogés ;
- b) à l'alinéa 3, les mots « Pour les dépenses relevant du budget ordinaire, la » sont remplacés par le mot « La » ;
- c) l'alinéa 4 est abrogé ;

2° il est inséré un paragraphe 7bis , rédigé comme suit :

« §7bis. Le conseil de l'action sociale peut déléguer au directeur général, au directeur général adjoint ou à un autre fonctionnaire et à l'exclusion du directeur financier, ses compétences de vérification, en vue du paiement, des travaux, des fournitures et des services qui sont acceptés en paiement, le cas échéant d'invitation à facturer, et de fixer le montant qu'il estime dû.

En cas de délégation, les décisions du directeur général, du directeur général adjoint ou du fonctionnaire proposé par le directeur général sont communiquées au conseil de l'action sociale lors de sa plus proche séance ».

Art. 12. Dans la même loi, l'article 85, abrogé par la loi du 5 août 1992, est rétabli dans la formulation suivante :

« Art.85.. Le présent article s'applique aux marchés publics, marchés fondés sur des accords-cadres et marchés publics conjoints relatifs au recouvrement amiable de dettes, au recouvrement forcé de dettes via un huissier de justice, aux placements et aux emprunts.

Le conseil de l'action sociale peut déléguer ses compétences visées aux articles 84, §1^{er}, al.1^{er}, 84bis, §1^{er}, al.1^{er}, 84ter, §§1^{er} et 2 et §7 et 84quater, §1^{er} au directeur financier.

Les décisions du directeur financier prises en exécution du présent article sont communiquées mensuellement au collège communal. ».

Art. 13. A l'article 87bis de la même loi, inséré par le décret du 2 avril 1998 et modifié en dernier lieu par le décret du 18 avril 2013, les modifications suivantes sont apportées :

- 1° les mots « l'aide sociale ou du minimum de moyens d'existence s'impose » sont remplacés par les mots « dépense sociale s'impose » ;
- 2° les mots « l'aide sociale ou du minimum de moyens d'existence établit » sont remplacés « de la dépense sociale établit » ;
- 3° les mots « , signée par les membres présents, » sont abrogés ;
- 4° les mots « Expédition de cette » sont remplacés par le mot « Cette ».

Art. 14. La même loi est complétée par un article 193, rédigé comme suit :

« Art. 193. Les montants visés aux articles 84, 84bis, 84ter, 84quater, sont indexés le 1^{er} janvier de chaque année.

L'indexation est calculée en application du pourcentage d'évolution visé à l'article L6111-7 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

§2. Le Gouvernement communique aux centres publics d'action sociale les seuils visés à l'aliéna 1^{er}. ».

Chapitre 3. Modifications du décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi

Art. 15. A l'article 1^{er} bis du décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi, inséré par le décret du 13 mars 2003 et modifié en dernier lieu par le décret du 12 novembre 2021, les modifications suivantes sont apportées :

a) le 16° est remplacé par ce qui suit :

« 16° le dossier unique de l'utilisateur : l'ensemble structuré et centralisé des données visées à l'article 4/1, § 1^{er}, nécessaires aux services qui sont fournis à l'utilisateur dans le cadre des missions attribuées au FOREm par ou en vertu de l'article 3 ou traitées en vertu d'autres obligations légales, relatives au parcours d'insertion professionnelle d'un utilisateur. Il a pour finalité de garantir la cohérence et la continuité du suivi des actions réalisées par l'utilisateur auprès du FOREm ou auprès d'opérateurs tiers pour permettre un suivi longitudinal des actions et éléments relatifs à son insertion sur le marché du travail à partir de la fin de son obligation scolaire jusqu'à l'âge de sa pension.

b) il est inséré un 17°, rédigé comme suit :

« 17° l'opérateur tiers : tout partenaire de l'accompagnement tel que défini à l'article 2, alinéa 1^{er}, 10°, du décret du 12 novembre 2021 ou tout tiers tel que défini à l'article 2, alinéa 1^{er}, 11°, du décret du 12 novembre 2021 qui collabore à l'accompagnement du parcours du chercheur d'emploi ; »

c) il est inséré un 18°, rédigé comme suit :

« 18° signaux d'alerte : indications générées, soit automatiquement sur la base de données objectives et actualisées, soit directement par le chercheur d'emploi, permettant d'identifier une situation de difficulté, d'inactivité ou une demande d'aide émanant de ce dernier, en lien avec son parcours d'insertion professionnelle/

Art. 16. A l'article 4/1, du même décret, inséré par le décret du 12 novembre 2021, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, les modifications suivantes sont apportées :

a) il est inséré un 10°bis rédigé comme suit :

« 10°bis. le parcours professionnel, comprenant les périodes d'occupation et d'inoccupation de l'utilisateur à partir des trois années précédant sa première inscription comme chercheur d'emploi indépendamment de l'existence éventuelle de périodes d'interruption dans son inscription en tant que chercheur d'emploi ainsi que le régime de travail ; »

b) le 12° est remplacé par ce qui suit :

« 12° les démarches effectuées par l'utilisateur particulier auprès du FOREm ou auprès d'un opérateur-tiers intervenant dans son parcours d'insertion professionnelle, les actions prescrites dans le cadre de ce parcours ainsi que, pour chaque action, l'identification de l'acteur concerné, la participation de l'utilisateur, le cas échéant le motif d'une absence, et les résultats objectivables obtenus ; »

c) dans le 13°, les mots « pouvant avoir un impact » sont remplacés par les mots « ayant un impact avéré » ;

d) le 13°, les mots « et uniquement pendant la période au cours de laquelle l'impact subsiste. » sont insérés après les mots « à exercer un emploi ou à accéder à une formation » ;

e) le 17° est remplacé par ce qui suit :

« 17° les données relatives aux démarches effectuées par le chercheur d'emploi dans le cadre de son parcours d'insertion professionnelle, qu'elles soient réalisées auprès du FOREm, d'un opérateur-tiers intervenant dans ce parcours ou de manière autonome dans le cadre de sa recherche d'emploi, en ce compris les actions prescrites, leur état d'avancement, la participation de l'utilisateur, le cas échéant le motif d'une absence, les résultats objectivables obtenus ainsi que le retour d'information des employeurs tel que visé à l'article 13, alinéa 3, du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi ; »

f) le 19° est remplacé par ce qui suit :

« 19° les données relatives aux actions d'orientation, de formation, de validation des compétences ou d'insertion réalisées dans le cadre du parcours d'insertion professionnelle de l'utilisateur particulier, y compris, le cas échéant, les retours d'informations relatives aux actions mises en œuvre par les partenaires de l'accompagnement et les tiers visés au chapitre IV du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi et à l'article 7 ; »

g) il est inséré un 21°, rédigé comme suit :

« 21°. les signaux d'alerte, générés soit automatiquement sur la base de données objectives et actualisées, soit directement par le chercheur d'emploi, identifiant les situations où le chercheur d'emploi est en difficulté, en situation d'inactivité ou exprime un besoin d'aide ; ces signaux comprennent les données nécessaires pour vérifier la situation et évaluer le besoin d'un accompagnement renforcé ou adapté, ainsi que la date à laquelle chaque signal a été déclenché et, le cas échéant, la période pendant laquelle la situation à l'origine du signal a été observée. » ;

h) il est inséré un 22°, rédigé comme suit :

« 22° les données nécessaires à la vérification de l'éligibilité à un incitant financier à la formation ou à l'emploi et au calcul de celui-ci, dont les conditions sont fixées dans le texte légal, réglementaire ou réglementaire instituant l'incitant. »

2° au paragraphe 1^{er}, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

« Concernant l'utilisateur particulier authentifié, les données sont conservées dans le dossier unique en fonction de son statut au moment de l'action :

1° pour les actions réalisées alors que l'utilisateur était inscrit comme chercheur d'emploi, l'ensemble des données visées à l'alinéa 1er fait partie du dossier unique, afin de permettre le suivi de son parcours professionnel visant son insertion sur le marché de l'emploi ;

2° pour les actions réalisées alors que l'utilisateur n'était pas inscrit comme chercheur d'emploi, seules les données visées à l'alinéa 1er, 1°, 2°, 3°, 5°, 7°, 8°, 9°, 10°, 10°bis, 11°, 12°, 14°, 15°, 16°, 18° et 19° font partie du dossier unique, afin de garantir un traitement proportionné et limité aux finalités pertinentes. »

3° au paragraphe 1^{er}, après le nouvel alinéa 2, il est inséré un alinéa 3 rédigé comme suit :

« Pour les chercheurs d'emploi, le dossier unique est tenu à jour de manière continue par FOREm, par tout acteur intervenant dans son parcours vers l'emploi, ainsi que par le chercheur d'emploi lui-même pour les informations qu'il est autorisé à fournir. Il a pour finalité de garantir la cohérence et la continuité du suivi, en facilitant le suivi des démarches de recherche d'emploi et la coordination entre le FOREm et les acteurs visés à l'article 4/1, §4, alinéa 2, du parcours d'accompagnement du chercheur d'emploi. »

4° au paragraphe 1^{er}, il est inséré un alinéa 4 rédigé comme suit :

“Le FOREm est responsable du traitement relatif à la tenue et à la gestion du dossier unique.”

5° au paragraphe 4, après l'alinéa 4, il est inséré un alinéa 5 rédigé comme suit :

« Le Gouvernement est habilité à préciser quels acteurs sont chargés de mettre à jour quelles données du dossier unique ainsi que les modalités de transparence de ces mises à jour. ».

6° le paragraphe 6 est remplacé par ce qui suit :

« § 6. L'utilisateur particulier a un accès direct à son dossier unique. Il peut y consulter ses données, faire valoir des remarques ou observations s'il l'estime nécessaire et concernant les données qu'il a déclarées, les ajouter, modifier ou supprimer. » ;

7° il est inséré un paragraphe 7, rédigé comme suit :

« §7. Le FOREm collabore avec l'Institut national d'assurance maladie-invalidité et avec les organismes assureurs dans le cadre du Trajet retour au travail des titulaires en incapacité de travail disposant de capacités restantes, tel que visé à l'article 100, §1er/1 et §1er/2 et à l'article 110, § 1 et § 2 de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités.

Le FOREm et le Conseil médical de l'invalidité auprès de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité échangent les données relatives aux titulaires visés à l'alinéa 1er inscrits comme chercheurs d'emploi afin de lui permettre d'exercer sa mission d'autorisation de prise en charge par l'assurance indemnités des programmes de réadaptation professionnelle, telle que visée à la l'article 109bis de la loi coordonnée du 14 juillet 1994.

Le FOREm et les organismes assureurs échangent les données relatives aux titulaires visés à l'alinéa 1er inscrits comme chercheurs d'emploi afin de permettre aux mutualités de mettre en oeuvre un accompagnement adapté en vue de la réinsertion professionnelle des personnes concernées.

Les échanges visés aux alinéas 2 et 3 portent sur les catégories de données visées au paragraphe 1^{er}, 1°, 3°, 4°, 5°, 6°, 12°, 13° en termes d'impact sur l'insertion de la personne, 14° et 19°. ».

8° il est inséré un paragraphe 8, rédigé comme suit :

« § 8. Afin de prendre en charge rapidement les élèves majeurs présumés en décrochage scolaire, le FOREm identifie les élèves majeurs qui sont :

- Soit âgés de 18 à 21 ans et qui ne sont pas régulièrement inscrits en troisième, quatrième, cinquième, sixième ou septième année de l'enseignement secondaire ordinaire ou spécialisé de forme 4 ;
- Soit âgés de plus de 21 ans et qui ne sont pas réputés être réinscrits d'année en année dans la même école.

Afin de leur proposer de s'inscrire en tant que chercheurs d'emploi et qu'ils puissent bénéficier d'un accompagnement par le FOREm.

Le FOREm sollicite les informations nécessaires pour l'identification des majeurs présumés en décrochage auprès des autorités compétentes de la Communauté française.

La communication des informations visées à l'alinéa 2 est réalisée sur la base du numéro d'identification au Registre national. »

Art. 17. A l'article 4/3 du même décret, inséré par le décret du 12 novembre 2021, les modifications suivantes sont apportées :

1° il est inséré avant la dernière phrase du paragraphe 2, ce qui suit :

“Concernant l'information relative aux périodes d'occupation et d'inoccupation et le temps de travail du chercheur d'emploi, le FOREm obtient les données relatives à l'entrée et à la sortie de l'emploi du chercheur d'emploi auprès de l'Office national de la sécurité sociale ou de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants. La période de référence pour l'accès à ces données débute, pour chaque chercheur d'emploi, à compter de la date de toute inscription en tant que chercheur d'emploi et couvre une période allant jusqu'à trois années précédant sa première inscription, indépendamment de l'existence éventuelle de périodes d'interruption dans son inscription en tant que chercheur d'emploi. »

2° au paragraphe 2, il est inséré un dernier alinéa rédigé comme suit :

« Le FOREm peut vérifier l'authenticité des diplômes, brevets ou certificats déclarés par l'utilisateur particulier auprès de l'autorité qui les a délivrés, lorsque cette vérification est nécessaire pour l'accompagnement ou la participation à une action du parcours. »

3° il est inséré un paragraphe 3, rédigé comme suit :

« §3. Les échanges portant sur les données relatives à l'utilisateur particulier, entre le FOREm et les employeurs s'opèrent via les moyens mis en place par le FOREm au départ ou à destination du dossier unique. ».

Art. 18. Dans le même décret, il est inséré un article 4/5, rédigé comme suit :

« Art. 4/5. § 1^{er}. L'Office est autorisé à utiliser les données visées aux 4/1, § 1^{er}, et 4/2, § 1^{er}, dans le cadre de la mission visée à l'article 3, § 1^{er}, 5°.

§2. Dans le cadre de la mission visée à l'article 3, §1er, 5° le FOREm réalise des analyses statistiques afin d'évaluer et de produire de la connaissance sur le fonctionnement du marché du travail, les politiques de l'emploi et de la formation et les politiques connexes ayant un impact avéré sur l'emploi ou afin d'adapter son offre de services aux besoins réels du marché du travail.

Le FOREm peut recueillir auprès de tiers les données, y compris des données confidentielles ou à caractère personnel, dont le numéro d'identification au registre national, nécessaires à la réalisation des analyses statistiques visées à l'alinéa 1^{er}.

Les analyses statistiques sont réalisées de manière indépendante par un service dédié du FOREm, sur la base des principes d'impartialité, d'objectivité, de fiabilité et d'efficience. Les résultats se traduisent par des tableaux de comptage, ne comprenant pas de données à caractère personnel.

Le FOREm prend les mesures nécessaires pour limiter les risques de réidentification des personnes concernées en collectant les données sous forme généralisée et procède, lorsque cela n'entrave pas la réalisation des analyses ou n'affecte pas leur qualité, à l'anonymisation ou à la pseudonymisation des données à caractère personnel.

Le FOREm sépare les données primaires contenant les données d'identification directe des personnes concernées des données d'étude. Il prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des données primaires et des clés de pseudonymisation.

Les données collectées à des fins d'analyses statistiques ne peuvent être réutilisées à d'autres fins.

Le FOREm conserve les données primaires visées à l'alinéa 5 pendant maximum cinq ans après la production des résultats de l'analyse. »

Art. 19. A l'article 35 du même décret sont apportées les modifications suivantes :

1° il est inséré après l'alinéa 3, un nouvel alinéa qui devient l'alinéa 4 rédigé comme suit :

« En l'absence de transmission du dossier du demandeur d'emploi inscrit obligatoirement dans un délai de huit mois suivant la dernière évaluation, le service à gestion distincte procède d'office à une évaluation sur base du dossier existant conformément à l'article 58/6 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage afin de respecter l'article 58/5, alinéa 1. »

2° les actuels alinéas 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 et 11 deviennent respectivement les l'alinéa 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 et 12 ;

3° à l'alinéa 6, les mots « entretien d'évaluation de leur disponibilité active sont remplacés par les mots « entretien de contrôle » et les mots « une audition » sont remplacés par les mots « un entretien » ;

4° l'alinéa 9 est remplacé comme suit :

« Dans le cadre des missions exercées par le service à gestion distincte visé à l'alinéa 1er, lorsque celui-ci détecte un ou des problèmes de santé ou d'ordre psycho-social ou lorsque le demandeur d'emploi inscrit obligatoirement, le jeune demandeur d'emploi inscrit obligatoirement ou le demandeur d'emploi inscrit obligatoirement soumis à l'obligation de

disponibilité adaptée invoque un problème de santé ou un problème d'ordre psycho-social pouvant avoir un impact sur son obligation de disponibilité sur le marché de l'emploi, le FOREm peut faire réaliser un examen par un professionnel de la santé ou une anamnèse par un psychologue ou par un assistant social. »

5° l'alinéa 10 est remplacé comme suit :

« Le demandeur d'emploi inscrit obligatoirement, le jeune demandeur d'emploi inscrit obligatoirement ou le demandeur d'emploi inscrit obligatoirement soumis à l'obligation de disponibilité adaptée qui invoque un problème de santé ou d'ordre psycho-social est informé de la possibilité de refuser l'examen ou l'anamnèse visés à l'alinéa 9. »

6° l'alinéa 11 est remplacé comme suit :

« Lorsque le demandeur d'emploi inscrit obligatoirement, le jeune demandeur d'emploi inscrit obligatoirement et le demandeur d'emploi inscrit obligatoirement soumis à l'obligation de disponibilité adaptée refuse l'examen ou l'anamnèse visés à l'alinéa 9, le FOREm ne prend pas en compte le problème de santé ou d'ordre psycho-social invoqué dans l'évaluation de la disponibilité active, passive ou adaptée. »

7° l'alinéa 12 est remplacé comme suit :

« Le traitement de ces données de santé ou d'ordre psycho-social est réalisé sous la responsabilité :

1° d'un médecin, d'un psychologue ou d'un assistant social soumis au secret professionnel ; ou

2° de toute autre personne soumise à une obligation de secret équivalente.»

Art. 20. Dans le même décret, il est ajouté un chapitre VII ter, intitulé « Des comités stratégiques sectoriels ».

Art. 21. Dans le chapitre VIIter, inséré par l'article 19, il est inséré un article 45/1, rédigé comme suit :

« Art. 45/1. Le Gouvernement instaure, après avoir sollicité l'avis du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie, un comité stratégique sectoriel pour chaque secteur de l'économie qu'il détermine et en fixe le périmètre d'intervention, aux fins de soutenir l'exercice des missions prévues à l'article 3, §1^{er}, 1°, c), 2° et 7°.

Le nombre et le périmètre d'intervention des comités stratégiques sectoriels sont déterminés par le Gouvernement, de manière, en particulier, à :

1° Former un ensemble cohérent de regroupements à partir de la Nomenclature des activités économiques de la Communauté européenne (NACE) et des commissions paritaires ;

2° Couvrir un volume maximal d'emplois au sein de la Région wallonne, tout en maintenant un nombre de comités soutenable au regard des ressources humaines mobilisées pour leur fonctionnement et pour la participation des parties prenantes ;

3° Couvrir l'ensemble de la chaîne de valeur des activités économiques relevant de leur périmètre.

Le Gouvernement peut également instaurer un comité stratégique intersectoriel qui couvre les activités non couvertes par les comités stratégiques sectoriels et les thématiques ou actions

communes à une majorité de comités stratégiques. Le comité stratégique intersectoriel agit sans préjudice de l'autonomie des comités stratégiques sectoriels, avec lesquels il entretient des relations de coordination et de concertation, à l'exclusion de tout lien hiérarchique. ».

Art. 22. Dans le même chapitre VIIter, il est inséré un article 45/2, rédigé comme suit :

« Art. 45/2. Ces comités ont pour finalité de favoriser la mise et le maintien à l'emploi, au travers du développement des compétences ainsi que d'autres actions d'insertion professionnelle menées en concertation avec les partenaires, dans le respect de leurs missions respectives. Ces actions visent à apporter une réponse plus adéquate que celle qu'un intervenant isolé peut offrir aux besoins des publics-cibles que sont les travailleurs, les futurs travailleurs, les apprenants et les chercheurs d'emploi, en vue de soutenir la croissance des entreprises.

Dans ce cadre, chaque comité stratégique sectoriel :

1° développe une représentation partagée du fonctionnement du marché de l'emploi et de sa gestion, appuyée par des données factuelles et objectivées pour initier des stratégies d'actions ;

2° établit des prévisions d'emplois à pourvoir à court, à moyen et à long termes ;

3° détermine, sur la base des prévisions visées au 2°, les actions prioritaires conjoncturelles et structurelles à mener pour pourvoir à ceux-ci ;

4° remet des avis en matière d'investissements pédagogiques, de projets de financement spécifique et d'optimisation de l'offre d'enseignement et de formation, à la demande des Gouvernements ou d'initiative ;

5° identifie les besoins en matière de formation continue des travailleurs en vue de leur maintien dans l'emploi par la montée en compétences ou l'acquisition de nouvelles compétences nécessaires à la pérennité et à la croissance des entreprises ;

6° élabore des appels à plans d'actions au travers de cahiers des charges en réponse aux prévisions d'emploi et aux besoins de compétences non ou insuffisamment satisfaits en vue de mobiliser et de responsabiliser les opérateurs en ce compris, ceux intervenant dans le cadre de la coordination et du développement de l'apprentissage en entreprise et de l'alternance.

Concernant l'alinéa 1^{er}, 3°, les actions sont menées en articulant offres et besoins de compétences et, le cas échéant, développer les compétences des futurs travailleurs, des apprenants et des chercheurs d'emploi pour répondre aux fonctions critiques, métiers en demande ou en pénurie ainsi qu'aux nouvelles activités émergeant sur le marché de l'emploi wallon. Ces actions prioritaires portent en ce compris sur la coordination et le développement de l'apprentissage en entreprise et de l'alternance.

Le comité stratégique intersectoriel visé à l'article 45/1, alinéa 2, remplit les missions visées à l'alinéa 1^{er} pour les secteurs non représentés dans un comité stratégique sectoriel, et peut également être chargé des thématiques relatives au développement des compétences qui transcendent différents secteurs.

Le Gouvernement peut compléter et ajouter des missions aux comités stratégiques. ».

Art. 23. Dans le même chapitre VIIter, il est inséré un article 45/3, rédigé comme suit :

« Art. 45/3. §1^{er}. Sont représentés au sein de chaque comité stratégique :

1° trois représentants au maximum des employeurs du secteur professionnel concerné ;

2° trois représentants au maximum des travailleurs du secteur professionnel concerné ;

3° l'Office francophone de la Formation en alternance, visé à l'article 4 de l'accord de coopération-cadre du 24 octobre 2008 ;

4° l'Office en sa qualité de Service public de l'Emploi ;

5° les opérateurs institutionnels de formation professionnelle, en ce compris l'Office et l'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises ;

6° le service du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles compétent en matière d'enseignement qualifiant ;

7° le service du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles compétent en matière d'enseignement pour adulte.

Ces membres disposent de la qualité de membres permanents du comité stratégique.

Par défaut, les représentants des employeurs et des travailleurs sont désignés parmi les membres des commissions paritaires représentées au sein du comité stratégique. Toutefois, un représentant d'un fonds sectoriel peut substituer un représentant des employeurs et un représentant des travailleurs.

§2. Sont représentés au sein du comité stratégique intersectoriel :

1° trois représentants au maximum des employeurs ;

2° trois représentants au maximum des travailleurs ;

3° l'Office francophone de la Formation en alternance, visé à l'article 4 de l'accord de coopération-cadre du 24 octobre 2008 ;

4° l'Office en sa qualité de Service public de l'Emploi ;

5° les opérateurs institutionnels de formation professionnelle, en ce compris l'Office et l'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises ;

6° le service du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles compétent en matière d'enseignement qualifiant ;

7° le service du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles compétent en matière d'enseignement pour adulte.

§ 3. Le secrétariat de chaque comité est assuré par l'Office.

Le Gouvernement précise la composition des comités stratégiques et leur présidence. Il peut en élargir la composition afin d'intégrer toutes les parties prenantes pertinentes selon les discussions. Ces membres disposent de la qualité de membres invités du comité stratégique sectoriel.

§ 4. Les modalités de collaboration entre les parties représentées au sein de chaque comité stratégique font l'objet d'une convention de collaboration, soumise pour approbation au ministre de tutelle, qui fixe les engagements réciproques, en termes de partage de données, de montage de projets et, le cas échéant, de participation financière dans la mise en œuvre des plans d'actions.

§ 5. Chaque comité stratégique fixe, sur la base d'un modèle préalablement soumis à l'avis du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie, ses règles de fonctionnement au sein d'un règlement d'ordre intérieur soumis pour approbation au ministre de tutelle, qui prévoit les règles de quorum de présences et de votes. ».

Art. 24. Dans le même chapitre VIIter, il est inséré un article 45/4, rédigé comme suit :

« Art. 45/4. Une synthèse annuelle des activités des comités stratégiques est transmise aux membres du comité stratégique, au comité de gestion et au ministre de tutelle. ».

Chapitre 4. Modifications du décret du 10 avril 2003 relatif aux incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises

Art. 25. L'article 2, §1er du décret du 10 avril 2003 relatif aux incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement wallon du 24 mai 2017, est complété par un 13° rédigé comme suit :

«13° « le ministre » : le ministre qui a la Formation dans ses attributions ;

Art. 26. Dans l'article 8, du même décret, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement wallon du 24 mai 2017, le paragraphe 1^{er} est complété par un alinéa 3, rédigé comme suit :

« Par dérogation aux alinéas 1er et 2, le FOREm exerce les missions d'émetteur si celui-ci n'a pas été désigné par le Gouvernement. ».

Art. 27. A l'article 10 du même décret, il est inséré un alinéa rédigé comme suit :

« A partir de 2026, aucun nouvel agrément d'opérateur de formation et de nouveaux modules complémentaires ne peuvent être délivrés pour des demandes introduites après le 31 décembre 2025 dans le cadre du dispositif « Chèque-Formation. ». »

Art. 28. A l'article 12 du même décret, il est inséré un alinéa rédigé comme suit :

« A partir de 2026, aucune nouvelle formation ne peut être agréée pour des demandes introduites après le 31 décembre 2025 dans le cadre du dispositif « Chèque-Formation. ». »

Chapitre 5. Modification du décret du 29 janvier 2004 relatif au plan d'accompagnement des reconversions

Art. 29. L'intitulé du décret du 29 janvier 2004 relatif au plan d'accompagnement des reconversions est complété par les mots « des reconversions » sont remplacés par « anticipé et à la cellule pour l'emploi».

Art. 30. A l'article 2 du même décret, les modifications suivantes sont apportées:

1° au paragraphe 1^{er}, les modifications suivantes sont apportées :

- a) les 1°, 2° et 3° sont abrogés ;
- b) au 7°, les mots « du Conseil régional wallon du 13 mars 2003 relatif à l'agrément des agences de placement » sont remplacés par « du 3 avril 2009 relatif à l'enregistrement ou à l'agrément des agences de placement » ;
- c) au 9°, le signe « . » est remplacé par le signe « ; » ;

d) le paragraphe est complété par les 10° et 11°, rédigés comme suit :

« 10° « l'employeur en restructuration » : l'employeur visé par l'article 31, alinéa 2 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations ;

11° « les travailleurs licenciés dans le cadre de la restructuration » : les travailleurs visés par l'article 31, alinéas 3 à 5, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations. » ;

2° le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit :

« § 2. Un plan d'accompagnement anticipé, ci-après dénommé « plan », est mis en œuvre lorsqu'un employeur procède à un licenciement collectif et que les trois conditions suivantes sont remplies :

1° le nombre de travailleurs licenciés visés à l'article 3 de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations est atteint ;

2° des représentants des travailleurs ont demandé l'activation d'un plan à l'Office ;

3° en collaboration avec l'Office, les organisations syndicales ou les structures ad hoc qui les représentent coordonnent, le plan et le mettent en œuvre selon les modalités organisationnelles convenues avec l'employeur.

Le plan porte sur des mesures d'accompagnement anticipé des travailleurs telles que visées au chapitre II et complémentaires à celles de la cellule pour l'emploi visée au chapitre III.

Le plan démarre dès la fin de la procédure d'information et de consultation prévue en matière de licenciement collectif au sens du chapitre VII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi et au plus tard dix jours ouvrables après la notification par l'employeur de son intention de procéder à un licenciement collectif, au sens du chapitre VII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi.

Le plan se poursuit au plus tard jusqu'à la fin de la cellule pour l'emploi. » ;

3° le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit :

« § 3. Les mesures d'accompagnement prévues au paragraphe 2 doivent être accompagnées d'une offre d'outplacement telle que visée au chapitre III. » ;

4° le paragraphe 4 est remplacé par ce qui suit :

« § 4. Les travailleurs licenciés dans le cadre de la restructuration, qui sont inscrits dans une cellule pour l'emploi ou accompagnés dans les situations de faillite, sont soumis, chacun pour ce qui les concerne, aux obligations reprises au chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et à l'article 10, § 9, de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations.

Le Gouvernement peut préciser les modalités d'information, de suivi et de collaboration entre la cellule pour l'emploi, l'Office et les services fédéraux compétents, afin d'assurer la coordination prévue au présent article. ».

Art. 31. Le chapitre II du même décret, comportant les articles 3 et 4, est remplacé par ce qui suit :

« Chapitre II. Plan d'accompagnement anticipé et collecte des offres d'emploi.

Art. 3. En collaboration avec l'Office, les organisations syndicales ou les structures ad hoc qui les représentent définissent et mettent en œuvre le plan en offrant un accompagnement anticipé selon les conditions définies par le Gouvernement, complémentaire aux mesures d'accompagnement de la cellule pour l'emploi. La mise en œuvre du plan intervient :

1° dès la fin de la procédure d'information et de consultation et au plus tard dix jours ouvrables après la notification par l'employeur de son intention de procéder à un licenciement collectif, au sens du chapitre VII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi ;

2° avant les licenciements et au plus tôt en cas de situation de faillite, de dissolution judiciaire d'une association sans but lucratif pour état de déconfiture, de réorganisation judiciaire accordée, de constat que l'entreprise en difficulté répond à la condition prévue à l'article XX.45, § 1er et 2, du Code de droit économique, même si la requête, visée à l'article XX.41, § 1er, du même Code, n'a pas encore été déposée, de liquidation volontaire d'une association sans but lucratif pour état de déconfiture.

Le plan porte sur des actions d'accompagnement et d'information des travailleurs visés par le licenciement collectif ou, s'il intervient avant la notification par l'employeur de son intention de procéder à un licenciement collectif, au sens du chapitre VII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, des travailleurs dont les profils devraient être concernés par le licenciement collectif. Lesdites actions sont organisées en entreprise et, lorsqu'elles se poursuivent après le licenciement, dans les lieux déterminés par l'Office.

Pour chaque travailleur licencié, la durée des actions visées à l'alinéa 2 n'excède pas six mois à compter de la date de son licenciement.

Le plan est fixé de commun accord entre l'Office, les organisations syndicales, ou les structures ad hoc qui les représentent, et l'entreprise, pour les travailleurs concernés par le licenciement collectif et qui souhaitent bénéficier des actions prévues dans le plan. Celui-ci est présenté aux travailleurs concernés par le licenciement collectif par l'Office et les organisations syndicales ou les structures ad hoc qui les représentent.

Les travailleurs qui souhaitent bénéficier des actions mises en œuvre dans le cadre du plan sont inscrits comme chercheurs d'emploi occupés auprès de l'Office. Ils concluent avec l'Office un contrat d'accompagnement donnant droit, lorsque les actions se poursuivent après le licenciement, à des avantages financiers équivalant à ceux prévus par l'article 20, § 1^{er}, 2° et 3°, de l'arrêté du Gouvernement wallon du 6 juin 2024 relatif à la formation professionnelle des chercheurs d'emploi et des travailleurs.

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan, l'Office peut organiser des séances d'information en entreprise sur son offre de services accessible à tout chercheur d'emploi et sur les dispositifs spécifiques d'accompagnement des travailleurs licenciés, en ce compris les services dispensés par les opérateurs d'outplacement.

Le Gouvernement peut préciser l'objet des actions visées à l'alinéa 1^{er}.

Art. 4. L'Office et les organisations syndicales, ou les structures ad hoc qui les représentent, échangent, au départ ou à destination du dossier unique, les données nécessaires au suivi et à

l'accompagnement du travailleur visé par le licenciement collectif. Ces données comprennent les données d'identification et de contact du travailleur, les données relatives à son employeur et les données relatives à l'accompagnement anticipé.

L'Office traite les données collectées dans le cadre du présent décret conformément à l'article 4/1 du décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi.

Le Gouvernement peut préciser les catégories de données visées par les échanges.

Art. 5. Les organisations syndicales ou les structures ad hoc qui les représentent communiquent les informations sur les actions qu'ils réalisent avec les travailleurs visés par le licenciement collectif dans le cadre de la mise en œuvre du plan, conformément à l'article 3.

Art. 6. L'Office collecte et centralise, dès la notification par l'employeur de son intention de procéder à un licenciement collectif, les offres d'emploi correspondant aux profils des travailleurs licenciés dans le cadre de la restructuration.

L'Office communique les offres d'emploi aux travailleurs licenciés dans le cadre de la restructuration conformément à l'article 13 de l'arrêté du 21 décembre 2022 portant exécution du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi.

L'Office anticipe le cas échéant la mise en place des parcours de formation adéquats ou de validation des compétences pour assurer la transition des travailleurs licenciés vers ces emplois.

Le Gouvernement précise les modalités de collecte des offres d'emploi et d'anticipation des parcours de formation. ».

Art. 32. Le chapitre III du même décret, comprenant l'article 5, est remplacé par ce qui suit :

« CHAPITRE III. Cellule pour l'emploi

Art. 7. § 1. Dans le cadre de la gestion active des restructurations au sens du chapitre V du titre IV de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations, l'Office participe à la création des cellules pour l'emploi au sens de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations. Il en assure la coordination et la direction.

La cellule pour l'emploi veille à la mise en œuvre concrète par l'employeur en restructuration des mesures d'accompagnement convenues dans le cadre de la restructuration pour les travailleurs licenciés, inscrits auprès de la cellule pour l'emploi et auprès de l'Office.

Les mesures d'accompagnement visées à l'alinéa 2 comprennent au moins :

1° une offre d'accompagnement d'outplacement conforme à l'article 6, alinéas 8 à 11, de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations et réalisée par un tiers enregistré conformément au décret du 3 avril 2009 relatif à l'enregistrement ou à l'agrément des agences de placement ;

2° le cas échéant, un parcours de formation adéquat ou de validation des compétences proposé par l'Office.

§ 2. Dans le cas des situations visées à l'alinéa 2, les travailleurs licenciés peuvent, à la demande du curateur ou de toute autre personne ayant un mandat de même nature, bénéficier d'une offre d'accompagnement d'outplacement par un opérateur d'outplacement désigné par l'Office par une procédure de marché public.

L'alinéa 1^{er} s'applique lorsque les conditions suivantes sont remplies :

1° le nombre de travailleurs licenciés répond aux critères de nombre du licenciement collectif au sens de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs ;

2° les travailleurs licenciés ont perdu leur emploi dans les circonstances suivantes :

a) une situation de faillite ;

b) la dissolution judiciaire d'une association sans but lucratif pour état de déconfiture ;

c) la réorganisation judiciaire accordée ;

d) le constat que l'entreprise en difficulté répond à la condition prévue à l'article XX.45, § 1^{er} et 2, du Code de droit économique, même si la requête, visée à l'article XX.41, § 1^{er}, du même Code, n'a pas encore été déposée ;

e) la liquidation volontaire d'une association sans but lucratif pour état de déconfiture.

§ 3. L'outplacement doit au moins satisfaire aux conditions de qualité prévues dans la convention collective de travail n° 82 conclue au Conseil national du Travail le 10 juillet 2002.

L'opérateur d'outplacement répond aux conditions prévues par ou en vertu du décret du 3 avril 2009 relatif à l'enregistrement ou à l'agrément des agences de placement.

Le Gouvernement peut fixer des règles complémentaires de déontologie et de certification pour garantir et renforcer la qualité des services d'outplacement.

§ 4. Les travailleurs qui ont conclu un contrat d'accompagnement avec l'Office et qui suivent les mesures d'accompagnement visés aux §§ 1 et 2 bénéficient des avantages financiers équivalant à ceux prévus par l'article 20, § 1^{er}, 2° et 3°, de l'arrêté du Gouvernement wallon du 6 juin 2024 relatif à la formation professionnelle des chercheurs d'emploi et des travailleurs.

§ 5. L'opérateur d'outplacement et l'Office échangent au départ ou à destination du dossier unique, les données nécessaires au suivi et à l'accompagnement du travailleur licencié, inscrit auprès d'une cellule pour l'emploi ou accompagné dans les situations de faillite, à savoir les données d'identification et de contact, les données relatives à l'employeur auprès duquel le travailleur était engagé, les données relatives à l'accompagnement par l'opérateur d'outplacement et les données relatives aux actions de formation et d'insertion, le cas échéant.

L'Office traite les données collectées dans le cadre du présent décret conformément à l'article 4/1 du décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi.

Le Gouvernement peut préciser les catégories de données visées par l'échange.

§ 6. Le Gouvernement peut fixer les modalités de mise en œuvre du présent article. »

Art. 33. Le chapitre IV du même décret, comprenant les articles 6, 7, 8, 9 et 10, est remplacé par ce qui suit :

« CHAPITRE IV. Financement

Section 1. Financement de la mise en œuvre du plan

Art. 8. Dans les limites des crédits disponibles inscrits à cet effet dans le budget de la Région wallonne, le Gouvernement octroie aux organisations syndicales ou aux structures ad hoc qui les représentent une subvention annuelle pour couvrir les dépenses relatives à la mise en œuvre du plan. Les organisations syndicales ou les structures ad hoc qui les représentent ne peuvent recevoir aucun financement additionnel de l'employeur en restructuration pour couvrir lesdites dépenses.

L'octroi de la subvention annuelle est conditionné au respect de l'obligation de retour d'informations sur les actions réalisées dans le cadre de la mise en œuvre du plan et visées à l'article 3.

L'Office liquide la subvention annuelle aux organisations syndicales ou aux structures ad hoc qui les représentent, selon les modalités déterminées par le Gouvernement.

Le Gouvernement peut déterminer le nombre maximal de personnes issues des organisations syndicales qui participent à la réalisation des actions dans le cadre de la mise en œuvre du plan et visées à l'article 3 dont tout ou partie du coût salarial peut être couvert par la subvention octroyée par le Gouvernement.

Section 2. Intervention dans les frais d'outplacement

Art. 9. § 1. Dans la limite des moyens budgétaires fixés annuellement par la Région wallonne, l'Office procède au remboursement des frais d'outplacement engagés par un employeur en restructuration et visés à l'article 15/2 de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations.

Le remboursement est limité aux coûts d'outplacement réellement engagés par un employeur en restructuration et à un montant maximum déterminé par le Gouvernement, qui dépend de l'âge du travailleur au moment de l'annonce du licenciement collectif et de la situation dans laquelle il se trouve après celui-ci.

Le Gouvernement peut déterminer les conditions, la procédure d'octroi et de liquidation du remboursement.

§ 2. Le Gouvernement peut fixer les conditions et modalités de mise en œuvre du présent article.

Section 3. Intervention dans les frais d'outplacement en cas de faillite

Art. 10. § 1^{er}. Dans la limite des moyens budgétaires fixés annuellement par la Région wallonne, l'Office octroie une intervention pour couvrir les frais d'outplacement des travailleurs licenciés concernés par une situation prévue à l'article 7, § 2, selon les montants et les modalités déterminées par le Gouvernement.

§ 2. Le § 1^{er} s'applique aux travailleurs visés à l'article 7, § 2, alinéa 2, 2^o, du décret qui résident en région de langue française. »

Art. 34. Le chapitre V du même décret, comprenant les articles 11 et 12, est remplacé par ce qui suit :

« CHAPITRE V. Rapport annuel

Art. 11. § 1. Au terme de chaque plan, les organisations syndicales ou les structures ad hoc qui les représentent visées au chapitre II transmettent à l'Office les éléments nécessaires pour l'élaboration d'un rapport annuel sur les activités réalisées dans l'accompagnement anticipé des travailleurs visés par l'annonce du licenciement collectif.

§ 2. Selon les modalités définies entre l'Office et l'opérateur désigné, les opérateurs d'outplacement visés à l'article 7, § 2, transmettent à l'Office les éléments nécessaires pour l'élaboration d'un rapport annuel sur les activités réalisées dans l'accompagnement des travailleurs licenciés.

§ 3. Au terme de chaque cellule pour l'emploi, les opérateurs d'outplacement visés à l'article 7, § 1, transmettent à l'Office les éléments nécessaires pour l'élaboration d'un rapport annuel sur les activités réalisées dans l'accompagnement des travailleurs licenciés.

§ 4. Le Gouvernement peut arrêter les modalités concernant la transmission et la nature des informations reprises dans le rapport visé aux paragraphes 1 à 3.

L'Office transmet le rapport annuel visé aux paragraphes 1 à 3 à son Comité de gestion et au Gouvernement, selon les modalités que ce dernier détermine.

§ 5. Le Gouvernement organise une évaluation indépendante des dispositifs visés par le présent décret.

Cette évaluation porte sur la pertinence, l'efficacité, l'efficience et la cohérence desdits dispositifs, en particulier sur :

- le plan ;
- la collecte, la centralisation et la communication des offres d'emploi ;
- les parcours de formation ;
- l'accompagnement d'outplacement ;
- le financement des dispositifs ;
- l'impact des dispositifs sur l'insertion à l'emploi des travailleurs licenciés.

Cette évaluation est menée tous les cinq ans, à compter de l'entrée en vigueur du présent décret.

L'évaluation est présentée au Conseil économique, social et environnemental de Wallonie, qui remet ensuite un avis au Gouvernement.

Art. 12. L'Office est autorisé à utiliser les données visées aux articles 4 et 7, §4 pour sa mission d'analyse, de gestion et de diffusion de l'information et de la connaissance sur le marché régional du travail visées à l'article 3, §1^{er}, 5° du décret du 6 mai 1999 relatif à l'office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi. »

Art. 35. Le chapitre VI du même décret, comprenant l'article 12/1, est remplacé par ce qui suit :

« CHAPITRE VI. Disposition transitoire

Art. 13. Les cellules de reconversion toujours actives au moment de l'entrée en vigueur du présent décret continuent à produire leurs effets conformément aux dispositions en vigueur avant l'entrée en vigueur des présentes modifications. ».

Chapitre 6. Modification du décret-cadre du 6 novembre 2008 portant rationalisation de la fonction consultative pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution

Art. 36. Dans l'article 2 du décret-cadre du 6 novembre 2008 portant rationalisation de la fonction consultative pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution, modifié en dernier lieu par le décret du 18 décembre 2024, le 3° est remplacé par ce qui suit :

« 3° Commission dans le cadre du décret du 20 juillet 2022 relatif à la formation de base au numérique ; ».

Chapitre 7. Modifications du décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle

Art. 37. Dans l'article 5, alinéa 1^{er}, 3°, f), du même décret, les mots « la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux handicapés » sont remplacés par les mots « la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ».

Art. 38. L'article 12bis du même décret, inséré par le décret du 11 décembre 2013 et modifié par le décret du 11 décembre 2014, est abrogé.

Art. 39. L'article 13 du même décret, modifié en dernier lieu par le décret du 26 mai 2016, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 13. Le Gouvernement peut autoriser le transfert d'une ou plusieurs filières de formation d'un centre, appelé le centre cédant, vers un autre centre, appelé le centre reprenneur, qui accepte de reprendre la ou les filières concernées.

Le transfert de filières peut être autorisé dans les hypothèses suivantes :

1° en cas de dissolution ou de liquidation du centre cédant ;

2° en cas de décision volontaire du centre cédant de ne plus organiser une ou plusieurs filières de formation ;

3° en cas de décision de retrait d'agrément ou de décision de non-renouvellement d'agrément du centre cédant ou d'une ou plusieurs filières qu'il organise. ».

Art. 40. L'article 13bis du même décret, inséré par le décret du 26 mai 2016 et modifié par le décret du 6 avril 2023, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 13bis. Le centre reprenneur est désigné en fonction, d'une part, de la réponse qu'il apporte aux besoins de formation insuffisamment rencontrés au regard de l'analyse existante de l'offre de formation professionnelle et des besoins du marché de l'emploi visée à l'article 9, alinéa 1er,

1°, et, d'autre part, de sa capacité de gestion administrative, financière et pédagogique, et s'il y a lieu, dans une perspective de transfert du personnel.

Le transfert du personnel porte sur une durée de deux ans, sauf si la durée d'agrément du centre repreneur est inférieure à cette durée. Dans ce cas, la durée du transfert du personnel est égale à la durée de l'agrément du centre repreneur.

La décision de transfert du personnel précise les éléments de la décision d'agrément de la filière qui lui sont applicables.

L'autorisation de transfert du personnel de filière ne peut pas entraîner l'augmentation du subventionnement prévu à l'article 17 tel qu'il avait été octroyé au centre cédant.

L'autorisation de transfert du personnel de filière ne constitue pas une demande d'agrément d'une nouvelle filière de formation telle que prévue à l'article 9 du décret du 10 juillet 2013 précité.

L'entité juridique bénéficiaire de l'agrément transféré respecte l'ensemble des conditions et obligations d'agrément prévues par ou en vertu du présent décret.

Le Gouvernement fixe les conditions, modalités et procédures relatives aux demandes de transfert du personnel de la ou des filières concernées.

L'Administration fixe les modalités d'introduction et précise les critères relatifs aux demandes de transfert de la ou des filières concernées. ».

Art. 41. A l'article 16 du même décret, modifié en dernier lieu par le décret du 17 juillet 2018, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans le paragraphe 1^{er}, les modifications suivantes sont apportées :

1) le 2° est remplacé par ce qui suit :

« 2° de remettre un avis motivé sur les demandes d'agrément ou de renouvellement d'agrément d'un centre ou d'une filière lorsque son avis est sollicité ; » ;

2) le 4° est abrogé ;

b) dans le paragraphe 2, alinéa 1^{er}, 2°, les mots « visés à l'article 14, 7° » sont remplacés par les mots « visés à l'article 14, 6° ».

Art. 42. Dans le même décret, il est inséré un article 14 bis, rédigé comme suit :

« Art. 14bis. Dans le cadre de son intervention auprès d'un chercheur d'emploi, chaque centre d'insertion socioprofessionnelle encode l'ensemble des données liées à son accompagnement dans le dossier unique du chercheur d'emploi. Le dossier unique du chercheur d'emploi est visé à l'article 1^{er} bis, 16°, du décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi.

L'Office traite les données collectées dans le cadre du présent décret conformément à l'article 4/1 du décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi.

Le Gouvernement peut préciser les catégories de données visées par les échanges. »

Art. 43. Les articles 17bis et 19 à 24 bis du même décret, modifiés par le décret du 10 juin 2021, sont abrogés.

Chapitre 8. Modification du décret du 9 mars 2017 relatif au prix d'hébergement et au financement de certains appareillages des services médico-techniques lourds en hôpital

Art. 44. L'article 18 du décret du 9 mars 2017 relatif au prix d'hébergement et au financement de certains appareillages des services médico-techniques lourds en hôpital, est complété par les paragraphes 5 et 6, rédigés comme suit :

« § 5. Par dérogation au paragraphe 2, alinéa 6, un hôpital peut demander la mise à jour, endéans les cinq ans, d'un projet retenu dans le cadre du plan de construction, à condition qu'aucun des éléments suivants ne soient modifiés :

1° le nombre maximum de mètres carrés inscrits pour le projet ;

2° la planification de prise en compte de sa capacité de facturation, sauf en cas de circonstances indépendantes de la volonté de l'hôpital qui justifient le report de planification, sans dépasser la période couverte par le plan ;

3° l'affectation fonctionnelle globale du projet.

L'hôpital introduit sa demande de mise à jour selon les modalités définies par le Gouvernement, et conformément à l'article 45 du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé.

§ 6. Par dérogation au paragraphe 2, alinéa 6, un hôpital peut demander la mise à jour de ses programmes d'investissement dans le cadre du plan de construction dans les cas suivants :

1° en cas de réforme du paysage hospitalier, qui impacte les projets inscrits dans le plan de construction ;

2° en cas de modification du profil de l'hôpital, lorsque celle-ci impacte le nombre de mètres carrés qui peuvent lui être octroyés et que le nombre maximal de mètres carrés admissibles dans le cadre des plans de construction, au regard de son ancien profil, est atteint.

L'hôpital introduit sa demande de mise à jour selon les modalités définies par le Gouvernement, et conformément à l'article 45 du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé.».

Chapitre 9. Modifications du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi

Art. 45. A l'article 2, alinéa 1er, du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi les modifications suivantes sont apportées :

1° le 13° est remplacé par ce qui suit :

« 13° l'accompagnement : l'ensemble des services coordonnés par le FOREm, mis en œuvre par celui-ci ou par des opérateurs tiers, dès l'inscription du chercheur d'emploi, mobilisant ce dernier dans le cadre de son parcours vers l'emploi, et adaptés à son profil, à ses aspirations professionnelles, à ses besoins, à son degré d'autonomie numérique, à son employabilité, à son environnement socio-économique tout en tenant compte des réalités du marché du travail, en vue de son insertion professionnelle rapide et durable ; » ;

2° l'alinéa est complété par les 15° et 16°, rédigés comme suit :

« 15° l'employabilité du chercheur d'emploi : les compétences, connaissances, qualifications, expériences professionnelles et les données de santé formulées en termes d'aptitude ou inaptitude ou de restrictions au regard de certains métiers qui influencent l'aptitude d'une personne à trouver et à conserver un emploi, à progresser au niveau professionnel et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle ;

16° l'opérateur tiers : tout partenaire de l'accompagnement défini au 10°, ou tout tiers défini au 11° qui collabore à l'accompagnement du parcours du chercheur d'emploi. ».

Art. 46. L'article 7 du même décret est remplacé par ce qui suit :

« Art. 7. § 1er. Tout chercheur d'emploi bénéficie d'un accompagnement personnalisé visant son insertion professionnelle durable dans l'emploi. Cet accompagnement, qui débute dès l'inscription, est adapté à son profil, à ses aspirations professionnelles, à ses besoins, à son degré d'autonomie numérique, à son employabilité, à son environnement socio-économique tout en tenant compte des réalités du marché de l'emploi.

L'intensité et la nature de l'accompagnement varient, selon le caractère adaptatif de celui-ci, en fonction, notamment, du niveau d'employabilité et du degré d'autonomie numérique du chercheur d'emploi.

§ 2. L'accompagnement du chercheur d'emploi est mis en œuvre par une équipe pluridisciplinaire, composée de conseillers disposant d'une expertise dans l'identification et l'analyse des besoins du chercheur d'emploi, et dans au moins un des domaines suivants :

- 1° une expertise sectorielle, en ce compris sur les compétences nécessaires à l'insertion du chercheur d'emploi dans le secteur professionnel déterminé ;
- 2° une expertise dans l'identification et la levée des obstacles à l'insertion, ainsi que la connaissance de l'offre de services des opérateurs tiers spécialisés ;
- 3° d'une expertise dans l'accompagnement à distance.

Le FOREm assure la formation continue des conseillers afin de développer et renforcer leurs compétences dans la gestion des relations humaines, leurs capacités à motiver et à mobiliser activement les chercheurs d'emploi ainsi que dans l'évaluation du parcours du chercheur d'emploi.

§ 3. Le suivi du parcours du chercheur d'emploi est assuré par un ou plusieurs conseillers du FOREm, en fonction du type d'accompagnement défini. Ils sont chargés :

- 1° de réaliser l'évaluation du parcours et d'adapter les modalités d'accompagnement ;
- 2° d'assurer la cohérence et la mise en œuvre du plan d'actions ;

3° de coordonner les interventions des différents acteurs du parcours, y compris les opérateurs tiers ;

4° de rappeler les droits et obligations du chercheur d'emploi, et de procéder à l'ajustement du parcours en cas de besoin.

Une évaluation formalisée des démarches de recherche d'emploi du chercheur d'emploi est réalisée au moins une fois tous les quatre mois, à l'exception du jeune chercheur d'emploi de moins de 30 ans dont l'évaluation est réalisée au moins une fois tous les trois mois.

§ 4. Dès l'inscription, l'accompagnement donne lieu à l'initiation d'un plan d'actions comprenant des actions obligatoires à réaliser dans un délai court. Ce plan engage le chercheur d'emploi dans un parcours structuré, progressif et orienté vers une mobilisation immédiate dans sa recherche d'emploi.

Le plan d'actions est un outil évolutif, qui peut être adapté, complété ou mis à jour à tout moment par chaque acteur intervenant dans le parcours du chercheur d'emploi, y compris par celui-ci.

§ 5. Le Gouvernement peut préciser les modalités de l'accompagnement fixées aux paragraphes 1er à 4 et déterminer, en fonction des moyens budgétaires et des ressources humaines disponibles, de la situation du marché du travail et du déploiement des outils technologiques, des catégories de chercheurs d'emploi qui accèdent en priorité à l'accompagnement. ».

Art. 47. A l'article 9 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 1er est remplacé par ce qui suit :

« L'autonomie numérique du chercheur d'emploi, son positionnement métier, son profil, et son employabilité sont objectivés dans le délai fixé par le Gouvernement. « ;

2° à l'alinéa 2, les mots « degré de proximité du marché du travail » sont remplacés par le mot « employabilité » ;

3° à l'alinéa 4, les mots « degré de proximité du marché de l'emploi » sont remplacés par le mot « employabilité » ;

4° l'alinéa 6 est remplacé par ce qui suit :

« Dans le cadre de l'établissement du positionnement métier et de l'évaluation du degré d'employabilité, seules sont prises en compte les indications formulées au terme de l'examen médical concernant :

1° l'aptitude ou l'inaptitude à exercer un métier ;

2° les limitations ou restrictions éventuelles quant à l'exercice de ce métier. » ;

5° à l'alinéa 8, les mots « degré de proximité du travail » sont remplacés par le mot « employabilité » ;

6° à l'alinéa 9, les mots « degré de proximité du marché du travail » sont remplacés par le mot « employabilité » ;

7° l'article est complété par un alinéa 10, rédigé comme suit :

« Toute objectivation recourant à des outils d'intelligence artificielle d'aide à la décision est réalisée conformément à l'article 4/4, §1er du décret du 6 mai 1999. ».

Art. 48. A l'article 12 du même décret, l'alinéa 2, 1°, est modifié comme suit :

« Décider, lorsqu'il constate que le chercheur d'emploi ne collabore pas suffisamment à la mise en œuvre du parcours d'accompagnement qui lui est proposé par le FOREm ou en cas d'absences répétées aux entretiens auxquels il est convoqué, de suspendre l'accompagnement orienté coaching et solutions du chercheur d'emploi autre que le chercheur d'emploi inscrit obligatoirement ou le jeune chercheur d'emploi inscrit obligatoirement et de procéder à sa désinscription simultanée. »

Art. 49. A l'article 13, du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« Dans le cadre de sa mission de rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi visée à l'article 3, §1^{er}, 1° du décret du 6 mai 1999, le FOREm, sans transmettre le numéro d'identification au registre national (NISS), ni l'âge des chercheurs d'emploi :

1° met en relation des chercheurs d'emploi avec des employeurs dont le besoin en stage ou en recrutement correspond, de manière significative, au profil du chercheur d'emploi ;

2° met à disposition des employeurs des outils de recherche de candidats dont le profil correspond, de manière significative, à l'offre de stage ou d'emploi de l'employeur. » ;

2° l'alinéa 4 est remplacé par ce qui suit :

« L'employeur qui recourt aux services du FOREm, transmet à ce dernier un retour d'informations sur les chercheurs d'emploi avec lesquels il est entré en relation par les moyens mis à disposition par le FOREm qu'ils aient été engagés ou non.

Ce retour d'information mentionne, pour chaque candidat, de manière synthétique :

1° dans le cas où un entretien d'embauche a été proposé, si le chercheur d'emploi s'est présenté ;

2° si le chercheur d'emploi a été recruté ou non ;

3° le cas échéant, les motifs et critères ayant conduit à la non-sélection du candidat.

Les informations ainsi recueillies sont utilisées exclusivement aux fins :

1° d'amélioration de l'accompagnement des chercheurs d'emploi ;

2° d'ajustement de l'offre de services du FOREm aux besoins de recrutement des employeurs ;

3° de contrôle de la disponibilité effective des chercheurs d'emploi sur le marché du travail. ;

Dans le cadre du suivi de la disponibilité effective des chercheurs d'emploi, les retours d'information transmis par les employeurs ne peuvent, à eux seuls, fonder une décision défavorable à l'encontre d'un chercheur d'emploi. Ils constituent uniquement un des éléments pris en compte dans l'évaluation globale de ses démarches de recherche d'emploi.

Par ailleurs, le FOREm recueille auprès des employeurs utilisateurs de ses services, de manière systématique, une évaluation globale de la qualité du service rendu, de la

pertinence des profils proposés et des difficultés rencontrées lors du processus de recrutement, selon les modalités fixées par le Gouvernement. »

3° l'alinéa 5 est remplacé par ce qui suit :

« Le Gouvernement peut préciser les données visées parmi les catégories de données listées à l'alinéa 2 et les modalités du retour d'informations visé à l'alinéa 4. ».

Art. 50. A l'article 15, du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, les mots « Dans une optique formative » sont remplacés par les mots « Dans une optique d'activation » ;

2° le paragraphe 3 est remplacé comme suit :

« §3. Si, lors de l'accompagnement, à la suite de l'évaluation formalisée des démarches de recherche d'emploi dont les modalités sont déterminées par le Gouvernement, la disponibilité active du chercheur d'emploi inscrit obligatoirement ne peut être, sur base de l'accompagnement réalisé, évaluée positivement quant au respect de sa disponibilité active visée à l'article 58, § 1^{er}, alinéa 2, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, le dossier du chercheur d'emploi inscrit obligatoirement est transmis au service à gestion distincte visé à l'article 35 du décret du 6 mai 1999. Cette transmission peut être accompagnée, le cas échéant, d'un constat de manquement établi par le FOREm.

En cas d'absences répétées successives ou non, injustifiées ou non, du chercheur d'emploi inscrit obligatoirement aux sollicitations prévues dans le cadre de son accompagnement son dossier est transmis au service à gestion distincte visé à l'article 35 du décret du 6 mai 1999, selon les modalités déterminées par le Gouvernement.

Le service à gestion distincte visé à l'article 35 du décret du 6 mai 1999 analyse le dossier et, après avoir permis au chercheur d'emploi inscrit obligatoirement d'être entendu, dans le respect des droits de la défense, prend une décision d'évaluation et, en cas d'évaluation négative, décide des sanctions y afférentes, dans le respect des articles 58/2 à 58/11 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, conformément aux dispositions prévues par ou vertu de l'article 35 du décret du 6 mai 1999.

En cas d'évaluation négative, le service à gestion distincte procède, selon les modalités fixées par le Gouvernement, à une nouvelle évaluation de la disponibilité active du chercheur d'emploi inscrit obligatoirement.

Si, à l'issue de cette nouvelle évaluation, la disponibilité active ne peut être évaluée positivement, le service à gestion distincte, après avoir de nouveau permis au chercheur d'emploi d'être entendu, dans le respect des droits de la défense, prend une décision finale d'évaluation et, le cas échéant, applique les sanctions prévues aux articles 58/2 à 58/11 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

3° le paragraphe 4 est remplacé comme suit :

« §4. Au cours de la période du stage d'insertion du jeune chercheur d'emploi inscrit obligatoirement, le service à gestion distincte visé à l'article 35 du décret du 6 mai 1999, après lui avoir permis d'être entendu, dans le respect des droits de la défense, prend une décision

d'évaluation conformément aux articles 36/2 à 36/11 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage. ».

Art. 51. Dans l'article 21 du même décret, l'alinéa 4 est remplacé par ce qui suit :

« Le Gouvernement peut préciser les informations visées à l'alinéa 1^{er}, 6°. Ces informations sont destinées à améliorer la qualité de l'accompagnement et assurer l'évaluation des actions visant à l'insertion sur le marché de l'emploi en ce compris le contrôle de la disponibilité du chercheur d'emploi. ».

Art. 52. Dans l'article 22 du même décret, l'alinéa 4 est remplacé par ce qui suit :

« Les retours d'informations visés à l'alinéa 2 sont destinés à améliorer la qualité de l'accompagnement et assurer l'évaluation des actions visant à l'insertion sur le marché de l'emploi en ce compris le contrôle de la disponibilité du chercheur d'emploi. ».

Chapitre 10. Modifications du décret du 25 janvier 2024 relatif aux centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés et modifiant le Code wallon de l'Action sociale et de la Santé, le décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi et le Code judiciaire

Art. 53. L'article 7 du décret du 25 janvier 2024 relatif aux centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés et modifiant le Code wallon de l'Action sociale et de la Santé, le décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi et le Code judiciaire est remplacé par ce qui suit :

« Art. 7. Le centre de formation et d'insertion socioprofessionnelle adapté vérifie le respect des conditions prévues à l'article 5, § 1^{er}, et en vertu du présent décret, à l'entrée en formation. ».

Art. 54. Dans le même décret, il est inséré un article 11/1 rédigé comme suit :

« Art. 11/1. Pour chaque chercheur d'emploi au sens de l'article 1^{er}bis, 2°, du décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi, le centre de formation et d'insertion socioprofessionnelle adapté veille à encoder, dans le dossier unique visé à l'article 1^{er}bis, 16°, du même décret, un retour au minimum une fois par mois pendant toute la durée de l'accompagnement.

L'Office traite les données collectées dans le cadre du présent décret conformément à l'article 4/1 du décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi.

Le Gouvernement peut préciser les catégories de données visées par les échanges.

Le retour visé à l'alinéa 1^{er} comporte les éléments permettant d'assurer la continuité, la traçabilité et l'évaluation effective du parcours d'accompagnement du chercheur d'emploi ».

Chapitre 11. Modifications du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation

Art. 55. Dans le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, il est inséré une septième partie intitulée « SEPTIEME PARTIE. – Dispositions relevant de l'application de l'article 138 de la Constitution » contenant un Livre Ier – Dispositions générales, un chapitre Ier – Dispositions du Code applicables aux autorités concernées par l'application de l'article 138 de la Constitution et les articles L 7111-1 à L7111-4 rédigés comme suit :

Art. 56. Dans le Chapitre Ier, inséré par l'article 55, il est inséré un article 7111-1 rédigé comme suit :

« Art. L7111-1. Les articles L3211-1et L3221-2, sont applicables aux centres publics d'action sociale et aux association régies par le chapitre XII de la loi organique des centres publics d'action sociale 8 juillet 1976. ».

Art. 57. Dans le même chapitre il est inséré un article 7111-2 rédigé comme suit :

« Art. L7111-2. §1^{er}. L'article L1411-1, §2, alinéa 2 est applicable au président du conseil public de l'action sociale sortant de charge et à l'ancien président de la Commission d'Assistance publique.

L'article L1411-2 est applicable *mutatis mutandis* aux membres du conseil de l'action sociale.

L'article L1411-3 est applicable pour l'application du présent article. ».

Art. 58. Dans le même chapitre il est inséré un article L7111-3 rédigé comme suit :

« Art. L7111-3. L'article L6111-5 est applicable aux délais relevant de la loi organique de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale. ».

Art 59. Dans le même chapitre il est inséré article L7111-4 rédigé comme suit : « L71111-4. L'article L6111-8 est applicable aux centres publics d'action sociale et aux association régie par le chapitre XII de la loi organique des centres publics d'action sociale 8 juillet 1976.

L6111-10 est applicable aux associations régies par le chapitre XII de la loi organique des centres publics d'action sociale du 8 juillet 1976.

L'article L6111-11 est applicable aux centres publics d'action sociale. ».

Chapitre 12. Modifications du Code wallon de l'action sociale et de la santé

Art. 60. Dans le Code wallon de l'action sociale et de la santé, Première partie, Livre III quater, Titre IV, il est inséré un Art. 43/39/1 rédigé comme suit :

«Art.43/39/1. L'organisme assureur examine la demande, sur la base des renseignements fournis par le demandeur et des renseignements qu'il recueille directement auprès des institutions qui disposent des informations, limités à l'analyse des conditions à remplir pour bénéficier de l'allocation.

Les renseignements visés à l'alinéa 1^{er} recueillis directement auprès des services ou institutions visés à l'alinéa 1^{er}, concernent le demandeur et la personne avec laquelle il forme un ménage et sont les suivants :

1° auprès du Registre national : les données visées à l'article 3, alinéa 1^{er} et 2 de la loi du 8 août 1983 organisant un Registre national des personnes physiques ainsi que l'historique de ces données pour les dix années précédant sa demande ;

2° auprès du Service Public Fédéral finances, les données relatives :

a) aux revenus professionnels ;

b) aux revenus de remplacement ;

c) au revenu cadastral des biens immeubles sur lesquels le demandeur ou son partenaire sont titulaires de droits réels ;

d) à la cession, à titre onéreux ou à titre gratuit, de biens immeubles du demandeur ou de son partenaire dans les dix années précédant la date de la demande d'allocation et le cas échéant, au prix de vente, à la valeur vénale du bien et en cas d'indivision, à la quote-part ;

e) aux biens mobiliers tels que les créances, les rentes, les valeurs en portefeuille, les capitaux mobiliers, obtenus par une succession, par un acte de partage ou de liquidation ou par un acte publié au recueil des actes de société dans les dix années précédant la date de la demande d'allocation ;

f) à la cession, à titre onéreux ou à titre gratuit, de biens mobiliers tels que les créances, les rentes, les valeurs en portefeuille, les capitaux mobiliers, dans les dix années précédant la date de la demande d'allocation ;

3° auprès du Service fédéral des pensions, les données relatives :

a) à la pension étrangère ;

b) à la pension et à la garantie de revenus aux personnes âgées ;

c) aux rentes de vieillesse ;

d) à l'allocation de chauffage ;

e) au Fond de sécurité d'existence ;

f) à la pension de guerre et à la rente de victimes de guerre ;

g) à l'assurance pension ;

h) à la sécurité sociale d'outre-mer ;

4° auprès de l'institution pénitentiaire ou de l'établissement de défense sociale : les données relatives à la détention ;

5° auprès de l'Agence fédérale des risques professionnels : les données relatives aux accidents du travail, aux maladies professionnelles et au fonds amiante ;

6° auprès de l'institution où est admise la personne handicapée : les données relatives au séjour en institution ;

7° auprès des institutions qui octroient des allocations aux personnes handicapées : les données relatives à la vérification du cumul de l'allocation avec d'autres allocations ;

8° auprès des communes : l'identification des ayants droits et la situation familiale si la personne vit à la même adresse avec plusieurs personnes non-apparentées, éventuellement, par une enquête de policier de quartier ;

9° auprès du représentant légal : le statut de protection. ».

Art. 61 A l'article 228, §2, du même Code, modifié par le décret du 20 février 2014, les modifications suivantes sont apportées :

1° le mot « quatre » est remplacé par le mot « cinq » ;

2° le paragraphe est complété par un 5° rédigé comme suit :

« 5° la validation de compétences telle que visée par l'article 1^{er}, 2°, de l'accord de coopération du 21 mars 2019 conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la validation des compétences. ».

Chapitre 13 – Modification du décret du 8 février 2018 relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales

Art. 62. A l'article 5 du décret du 8 février 2018 relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales, modifié par le décret du 20 décembre 2018, les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 2 est complété par deux alinéas, rédigés comme suit :

« Le paiement du supplément visé à l'alinéa 1er est suspendu pour chaque mois pour lequel l'allocation de remplacement de revenus visée à l'article 2, §1er, de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ou l'allocation d'intégration visée à l'article 2, §2, de la même loi, est accordée.

Le Gouvernement peut préciser les modalités de la suspension du supplément pour enfant atteint d'une affection prévue à l'alinéa 2. » ;

2° le paragraphe 3 est abrogé ;

3° au paragraphe 4 :

a) à l'alinéa 1er, les mots « par ailleurs » sont insérés entre les mots « Les prestations familiales sont » et le mot « accordées » ;

b) à l'alinéa 1er, les mots « à partir du premier jour qui suit celui au cours duquel il atteint l'âge de vingt-et-un ans » sont remplacés par les mots « à partir du premier septembre de l'année civile au cours de laquelle il atteint l'âge de dix-huit ans » ;

c) à l'alinéa 1er, le 4° est remplacé par ce qui suit :

« 4° pendant une période maximale de douze mois civils dès que les conditions fixées sous les 1° à 3° ne sont plus remplies par l'enfant bénéficiaire. » ;

d) deux alinéas rédigés comme suit sont insérés entre les alinéas 1er et 2 :

« Lorsque les conditions énoncées sous les 1° à 3° sont, à nouveau remplies, le droit aux prestations familiales y visé ouvert sur base de l'alinéa 1er, 4°, est suspendu. La période visée à l'alinéa 1er, 4°, est diminuée à concurrence de la période d'octroi déjà utilisée. » ;

Le Gouvernement peut déterminer les modalités de calcul de la période d'octroi de douze mois en application de l'alinéa 2, ainsi que les situations et conditions de sa neutralisation. » ;

e) à l'alinéa 2 devenant l'alinéa 4, les mots « ne » et « pas » sont abrogés ;

4° au paragraphe 5, les mots « sous 1° à 4° » sont remplacés par les mots « sous 1° à 3° ».

Art. 63. A l'article 12 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 1er est remplacé par ce qui suit :

« L'allocation mensuelle de base visée à l'article 9 est majorée d'un supplément mensuel pour famille monoparentale de 20 euros par enfant lorsque les revenus sont inférieurs à 50.000 euros bruts annuels. » ;

2° à l'alinéa 2, les mots « des plafonds visés » sont remplacés par les mots « du plafond visé ».

Art. 64. Dans le même décret, il est inséré un article 121/1, rédigé comme suit :

« Art. 121/1. L'article 5, §§2 et 4, tel qu'en vigueur jusqu'au 30 juin 2026, avant l'entrée en vigueur des modifications apportées à ces dispositions par le présent décret, poursuit ses effets après cette date :

1° pour les stages d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi en cours au 30 juin 2026 ;

2° pour les paiements de suppléments pour enfants atteints d'une affection en faveur des bénéficiaires nés avant le 1er juillet 2008. »

Chapitre 14. Dispositions diverses

Art. 65. La loi du 10 mars 1980 relative à l'octroi du titre honorifique de leurs fonctions aux bourgmestres, aux échevins et aux présidents des conseils des centres publics d'aide sociale ou des anciennes commissions d'assistance publique est abrogée.

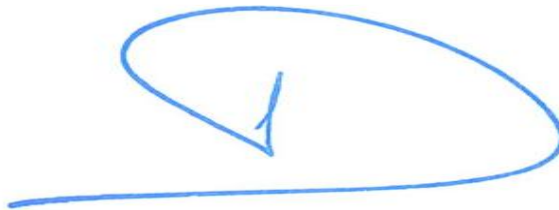
Art. 66. Le décret du 3 avril 2009 habilitant le Gouvernement à codifier la législation relative à l'aide aux personnes et à la santé est abrogé.

Art. 67. Le présent décret entre en vigueur le (date) à l'exception

- du chapitre 2 et du chapitre 10 dont l'entrée en vigueur est fixée le 1^{er} octobre 2025 ;
- de l'article 62, 1^o, 3^o, c), d), e), et 4^o, et les articles 63 et 64, dont l'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} juillet 2026 ;
- de l'article 62, 2^o et 3^o, a) et b), dont l'entrée en vigueur est fixée par le Gouvernement.

Art. 68. Les dispositions de l'article 44 s'appliquent dans des conditions équivalentes aux années visées dans le cadre des deux premiers plans de construction, dans la limite des cinq années de chaque plan.

Le Ministre-Président,



Adrien DOLIMONT

Le Ministre des Pouvoirs locaux,

François DESQUESNES

Le Ministre, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation,

Pierre-Yves JEHOLET

Le Ministre de la Santé,

Yves COPPIETERS

Service public de Wallonie

Avant-projet de décret-programme du ... portant des mesures diverses pour les matières
régées en vertu de l'article 138 de la Constitution

Exposé des motifs et commentaires d'articles

Exposé des motifs

Santé :

Abrogation du décret du 3 avril 2009 habilitant le Gouvernement à codifier la législation relative à l'aide aux personnes et à la santé

Une disposition est introduite pour abroger formellement le décret du 3 avril 2009 devenu sans objet, qui donne habilitation au Gouvernement pour codifier toutes les dispositions législatives relatives à la politique de santé et à l'aide aux personnes, visées à l'article 3, 6° et 7°, du décret II du 22 juillet 1993 du Conseil de la Communauté française attribuant l'exercice de certaines compétences de la Communauté française, à la Région wallonne et à la Commission communautaire française.

Modification du décret du 9 mars 2017 relatif au prix d'hébergement et au financement de certains appareillages des services médico-techniques lourds en hôpital

La disposition vise à permettre une adaptation du plan de construction hospitalier, outre les mises à jour dudit plan qui ont lieu tous les 5 ans. Actuellement, le décret du 9 mars 2017 précise que le plan de construction et les critères de priorités sont mis à jour tous les 5 ans. Cependant, les modalités d'adaptation du plan durant ces périodes de 5 ans ne sont pas précisées. Les dispositions ici présentées visent donc à clarifier la situation. Il convient en effet de permettre les adaptations du plan de construction dans le cadre budgétaire arrêté : soit pour tenir compte des retards en matière d'activation de la facturation ou de modification "à la marge", sans toutefois modifier l'affectation globale des projets (§5) ; soit pour tenir d'initiatives prises eu égard aux dispositions fédérales visant à réformer le paysage hospitalier (§6) ou la modification importante de profil d'un hôpital (par exemple en cas de transfert de lits).

Modification du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé, relative à l'aide aux personnes âgées

Une disposition est introduite pour doter les organismes assureurs d'une base décrétole leur permettant de recevoir ou consulter à la source authentique les données indispensables au traitement correct et équitable des demandes et dossiers d'allocation pour l'aide aux personnes âgées.

Pouvoirs locaux :

Intégration des titres honorifiques dans le CDLD : Le projet de décret abroge la loi du 10 mars 1980 relative à l'octroi de titres honorifiques aux anciens bourgmestres, échevins et présidents de CPAS, en intégrant ces dispositions dans le CDLD. Cela permet une codification complète et modernisée, en harmonisant les conditions d'octroi (ancienneté, comportement irréprochable, cumul de mandats successifs), notamment en cas d'intégration plus poussées avec les communes. Il s'agit d'une mesure de simplification administrative et légistique.

Simplifications diverses de la législation applicable aux pouvoirs locaux : il est renvoyé à l'exposé des motifs de l'avant-projet de décret-programme du portant des mesures diverses en matière de budget et de comptabilité, de bien-être animal, d'emploi, de formation, de pouvoirs locaux, aménagement du territoire, de mobilité, d'environnement, de santé, d'énergie, de climat, de tourisme, de patrimoine et d'agriculture.

Emploi/formation :

Accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi

Le Gouvernement wallon s'est fixé, pour la législature 2024-2029, l'objectif d'augmenter le taux d'emploi et de pourvoir aux besoins du marché du travail wallon en faisant correspondre de manière optimisée les besoins des entreprises et les compétences de la main d'œuvre disponible et mobilisable.

Il s'agit de répondre aux obligations européennes qui prévoient un taux d'emploi de 80% et ce, dans un contexte politique particulier où une profonde réforme concernant notamment les allocations de chômage et leur durée a été initiée par le Gouvernement fédéral. Dans le cadre de cette réforme, l'octroi des allocations sera limité dans le temps. Il est donc important d'accentuer et d'intensifier l'accompagnement des chercheurs d'emploi de manière rapide et systématique au regard de ce nouveau facteur temps.

Une réforme plus profonde des textes sera nécessaire pour intégrer les modifications consécutives aux modifications du cadre normatif fédéral en matière de chômage, étant donné la volonté annoncée de renforcement de l'autonomie des régions en matière de contrôle de la disponibilité des chercheurs d'emploi. Il convient toutefois sans attendre de pouvoir mobiliser immédiatement tout chercheur d'emploi qu'il bénéficie ou non d'allocations sociales, de le mettre en action dès son inscription et de le mobiliser à toutes les étapes de son parcours d'insertion vers l'emploi. Les modifications apportées visent à une responsabilisation et une proactivité du chercheur d'emploi tout en responsabilisant le FOREM et ses agents sur leur rôle-clé pour la mise à l'emploi rapide des chercheurs d'emploi.

Les adaptations prévues ont pour dessein d'assurer une prise en charge et une remise au travail plus rapide du chercheur d'emploi et d'assurer la mise en œuvre des procédures de manière plus transparente.

Les changements envisagés auront également comme conséquence d'améliorer la coopération entre les différents acteurs intervenants dans le parcours du chercheur d'emploi ainsi que les échanges d'informations quant à celui-ci. Une réforme du paysage de l'insertion professionnelle et des partenaires du FOREM suivra en ce sens.

Comité stratégique

Dans le cadre de la réforme systémique de l'enseignement qualifiant, de la formation professionnelle et de l'Enseignement pour Adultes, souhaitée au niveau de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles, la volonté est de mettre en place un mécanisme robuste et centralisé d'identification et de priorisation des besoins en compétences et des réponses à y apporter, d'une part, et, d'autre part, de renforcer les mécanismes de pilotage de l'offre d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle dans le cadre d'une collaboration inter-francophone.

L'OFFA, dont le rôle et les missions sont appelés à évoluer vers une instance de coordination et de pilotage transversale des politiques croisées en matière d'enseignement et de formation sera chargé de réguler et d'ajuster de manière structurelle l'offre d'enseignement qualifiant, d'enseignement qualifiant pour adultes et l'offre de formation professionnelle.

Dans ce cadre, des comités stratégiques seront instaurés afin d'appréhender les tensions structurelles et conjoncturelles du marché de l'emploi wallon et de construire des réponses rapides en mobilisant et en fédérant, via des cahiers des charges, les principaux acteurs de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle.

Réunissant les différents acteurs concernés, en ce compris les secteurs professionnels, service public de l'emploi, représentants de l'enseignement qualifiant et opérateurs institutionnels de formation professionnelle, la mission des comités stratégiques visera à renforcer l'efficacité des services et des actions déployées par le Service public de l'emploi et par les acteurs d'enseignement et de formation via des actions concertées et innovantes. Ces actions permettront d'augmenter l'insertion des futurs travailleurs, des apprenants et des chercheurs d'emploi et de répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises. Il s'agira également de soutenir la formation continue des travailleurs (acquisition de nouvelles compétences/mises à jour des compétences) au sein des entreprises.

Plan d'accompagnement des reconversions

Les dispositions proposées visent à adapter et à renforcer le dispositif wallon d'accompagnement des travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration ou d'une faillite.

La réforme poursuit un double objectif : garantir une transition rapide et efficace vers l'emploi pour les travailleurs impactés par des licenciements collectifs grâce à la collaboration et la complémentarité des différentes parties prenantes, tout en offrant les services d'outplacement dans le cadre de leur accompagnement. Elle formalise le rôle de l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi (FOREm) comme acteur central dans la coordination de l'accompagnement dans le cadre de licenciements collectifs, anticipe davantage le rôle des organisations syndicales dans l'accompagnement et l'information des travailleurs licenciés et encadre les conditions d'intervention des prestataires externes d'outplacement, dans un souci de qualité, de transparence et de traçabilité des accompagnements proposés. Le projet de décret renforce également le suivi statistique et qualitatif de ces dispositifs par la mise en place de rapports annuels standardisés.

La réforme garantit un caractère mixte à travers deux interventions distinctes et complémentaires : l'une relative au plan d'accompagnement anticipé dans laquelle le rôle des organisations syndicales, en collaboration avec le FOREm, est central, l'autre relative à la cellule pour l'emploi et à l'offre d'outplacement dans laquelle le FOREm et les services d'outplacement sont, cette fois-ci, centraux. Rappelons néanmoins que la cellule pour l'emploi est composée du FOREm, de l'employeur en restructuration, du fonds sectoriel et des organisations syndicales. La présence de ces dernières dans les deux temporalités est dès lors assurée.

Une attention particulière est accordée à l'accompagnement anticipé, dès la fin de la phase de consultation et d'information et au plus tard au moment de la notification par l'employeur de son intention de procéder à un licenciement collectif, à travers des actions coordonnées par les organisations syndicales, en collaboration avec le FOREm, avec un soutien financier octroyé par la Région wallonne.

Le texte prévoit en outre une intervention possible pour les travailleurs licenciés dans le cadre d'une faillite, d'une réorganisation judiciaire ou d'une dissolution, assurant une égalité de traitement et une continuité dans l'accès à l'accompagnement anticipé et à l'outplacement.

Enfin, une disposition transitoire garantit la poursuite des cellules de reconversion encore actives au moment de l'entrée en vigueur du présent décret.

L'ensemble de ces mesures traduit la volonté du Gouvernement wallon d'assurer une gestion socialement responsable des restructurations, en conjuguant anticipation, accompagnement individualisé et retour vers l'emploi.

Chèques-formation

Ces dispositions ont pour but de permettre au Forem d'assurer les missions confiées à l'émetteur de chèques-formation si le Gouvernement n'en a pas désigné un autre et mettent en place un moratoire pour l'agrément de nouveaux opérateurs, eu égard à la réforme en projet.

CFISPA : Cette disposition vise à simplifier les démarches administratives en supprimant l'obligation pour le Gouvernement de notifier formellement au centre de formation et d'insertion socioprofessionnelle adapté sa décision concernant la prise en charge d'un bénéficiaire, et consacre le principe de confiance en attribuant aux centres la responsabilité de vérifier l'éligibilité des personnes accompagnées.

Centres d'insertion socioprofessionnel (CISP) : Les dispositions proposées visent à renforcer l'efficacité, la lisibilité et la responsabilisation des centres d'insertion socioprofessionnelle (CISP), conformément aux priorités du Gouvernement wallon en simplifiant le cadre des transferts de filières.

Chapitre 13 – Modification du décret du 8 février 2018 relatif à la gestion et paiement des prestations familiales

D'une part, le projet de décret prévoit une optimisation du modèle de prestations familiales au travers de trois mesures.

Deux mesures visent à responsabiliser les jeunes vis-à-vis de leur insertion professionnelle et à les inciter à s'inscrire dans des parcours de formation en adéquation avec les exigences du marché du travail.

Il s'agit de la suppression du statut de demandeur d'emploi comme générateur de droit aux allocations familiales, remplacé par un pot de 12 mois de droit, et la suppression du droit semi-automatique de 18 à 21 ans, avec l'extension du droit conditionnel jusqu'à 25 ans dès l'âge de 18 ans.

Cet ajustement du système de prestations familiales s'inscrit dans la volonté du gouvernement de "faire de chacun un acteur de sa vie et de ses choix, conscient de ses obligations envers la société".

La troisième mesure vise à suspendre le supplément pour enfant atteint d'une affection si le jeune bénéficie d'une allocation dans le régime adulte fédéral.

Le bénéfice du régime le plus favorable sera maintenu.

L'obstacle que constitue le bénéfice l'allocation adulte s'exerce sur le paiement et non le droit, préservant ainsi les potentiels droits dérivés de ces législations. Seuls les suppléments pour enfants atteints d'une affection sont visés par la mesure, le taux de base et les autres suppléments étant préservés.

Une entrée en vigueur progressive et respectueuse du principe de standstill est prévue pour ces mesures d'optimisation du modèle d'allocations familiales.

D'autre part, la mesure de relèvement du plafond d'accès au supplément social vise à mieux soutenir les familles monoparentales. La famille monoparentale est une catégorie de ménages particulièrement vulnérable. En Wallonie, deux personnes sur cinq vivant dans un ménage monoparental sont sous le seuil de pauvreté, contre moins d'une sur cinq dans l'ensemble de la population. Le risque de privation matérielle et sociale est également deux fois plus élevé que celui de l'ensemble de la population wallonne.

Ce dispositif vise en outre à lutter contre un « effet de seuil ». Il permet à plus de parents de familles monoparentales qui travaillent d'obtenir un supplément plus élevé à partir du 1er juillet 2026.

Entrée en vigueur du chapitre 8 relatif aux modifications du décret relatif au prix de l'hébergement et au financement de certains appareillages des services médico techniques lourds en hospital

L'article 68 introduit une disposition transitoire destinée à sécuriser juridiquement les projets hospitaliers inscrits dans les deux premiers plans de construction, qui n'ont pu être activés dans les délais impartis. En effet, l'entrée en vigueur du décret-programme en 2026 pourrait, en l'absence de mesure transitoire, exclure certains projets du bénéfice des nouvelles règles de report et de mise à jour prévues à l'article 44.

Afin d'éviter toute rupture d'égalité entre les établissements et de tenir compte des circonstances exceptionnelles ayant pu affecter la réalisation des projets (notamment la crise du Covid 19), il est proposé d'étendre les dispositions de l'article 54 aux années couvertes par les deux premiers plans, dans la limite des cinq années de validité de chaque plan.

Cette mesure vise à garantir la sécurité juridique des investissements hospitaliers, à préserver la cohérence du dispositif de planification, et à assurer une transition harmonieuse vers le nouveau cadre budgétaire.

Commentaires d'articles

Chapitre 2 - Modifications de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale

Article 2. Il est renvoyé à l'article modifiant l'article L1122-11 dans le projet de décret correspondant.

Art. 3. Il est renvoyé à l'article modifiant l'article L1123-27 dans le projet de décret correspondant.

Art. 4. Dans son avis n° 68.174/4, le Conseil d'Etat dit : « L'article 2 de la proposition tend à modifier l'article 31bis de la loi du 8 juillet 1976 « organique des centres publics d'action sociale » de manière à ce que celui-ci se limite à énoncer ce qui suit :

« La loi du 11 avril 1994 relative à la publicité de l'administration est applicable aux centres publics d'action sociale ».

Il n'appartient pas à la Région wallonne de rendre applicable aux centres publics d'action sociale une règle prévue par une loi, en l'occurrence la loi du 11 avril 1994, qui relève de la compétence de l'autorité fédérale.

Compte tenu de l'article 3, 4°, de la proposition, il y a lieu d'abroger l'article 31bis de la loi du 8 juillet 1976.

Une disposition en ce sens sera prévue. ».

La disposition donne suite à cet avis.

Art. 5. L'UVCW indique dans un avis du 14 mai 2024 « Revendications concernant les règles budgétaires et la comptabilité des communes et des CPAS (non germanophones) » une série de remarques portant tant sur les règles budgétaires communales que celles applicables aux CPAS.

Art. 6. Il est renvoyé à l'article modifiant l'article L1222-1 dans le projet de décret correspondant.

Art. 7. Il est renvoyé à l'article modifiant l'article L3512-1 dans le projet de décret correspondant.

Art. 8. Il est renvoyé à l'article modifiant l'article L1222-1 dans le projet de décret correspondant.

Art. 9. Il est renvoyé à l'article modifiant l'article L1222-3 dans le projet de décret correspondant.

Art. 10. Il est renvoyé à l'article modifiant l'article L1222-3 dans le projet de décret correspondant.

Art. 11. Il est renvoyé à l'article modifiant l'article L1222-3 dans le projet de décret correspondant.

Art. 12. Il est renvoyé à l'article modifiant l'article L1222-10 dans le projet de décret correspondant.

Art. 13. L'UVCW indique dans l'avis susmentionné du 14 mai 2024 : « Nous proposons de supprimer l'obligation de faire signer la liste des dépenses par les membres présents car, dans la pratique, cette procédure n'est pas appliquée. ». L'article donne suite à cette revendication, qui est par ailleurs soutenue par la Fédération des CPAS ; laquelle dit dans son avis n°2025-11 sur le présent projet de décret : « La Fédération des CPAS accueille favorablement la réécriture de cet article. En pratique cette procédure n'était pas appliquée, il convenait donc d'adapter celle-ci. »

Art. 14. Il est renvoyé à l'article créant un article L6111-7 dans le projet de décret correspondant.

Chapitre 3 - Modifications du décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi

Art. 15. Cet article actualise la définition du dossier unique de l'utilisateur afin de la mettre en cohérence avec les fonctions concrètes de cet outil et l'usage qui en est fait dans le cadre des missions du FOREm.

Le dossier unique devient ainsi le support centralisé de l'ensemble des données relatives au parcours d'insertion professionnelle de l'utilisateur, depuis la fin de l'obligation scolaire jusqu'à la pension. Cette évolution permet de garantir la cohérence et la continuité du suivi des actions entreprises, qu'elles soient réalisées directement par le FOREm ou par un opérateur tiers.

L'article introduit également deux nouvelles définitions :

- celle d'opérateur tiers, qui précise le cadre d'intervention et de collaboration des partenaires externes participant à l'accompagnement du chercheur d'emploi ;
- celle des signaux d'alerte, qui désignent des indicateurs, automatiques ou émis par l'utilisateur, permettant d'identifier de manière proactive une situation de difficulté, d'inactivité ou une demande d'aide.

Ces précisions contribuent à renforcer la coordination entre le FOREm et les opérateurs tiers ainsi qu'à améliorer la réactivité du service public dans le suivi des parcours d'insertion.

Art. 16. Cet article a pour but de préciser certaines catégories de données qui peuvent être traitées par le Forem dans le cadre de l'application du décret.

Les modifications apportées poursuivent plusieurs objectifs :

- mieux refléter la réalité du parcours professionnel des usagers, en introduisant la notion de « parcours professionnel » comprenant les périodes d'occupation et d'inoccupation, ainsi que le régime de travail. Cette approche permet un suivi plus complet et fidèle des trajectoires sur le marché de l'emploi, y compris lorsque celles-ci comportent des interruptions d'inscription.
- renforcer la traçabilité et la cohérence du suivi en précisant les informations relatives aux démarches, actions et résultats obtenus dans le cadre du parcours d'insertion,

qu'elles soient réalisées auprès du FOREm, d'un opérateur tiers ou de manière autonome par le chercheur d'emploi.

- affiner le traitement des données à finalité limitée, notamment en restreignant certaines catégories aux situations présentant un impact avéré et uniquement pendant la durée de cet impact, afin de garantir un usage proportionné des données collectées.
- introduire la notion de “signaux d'alerte”, permettant d'identifier automatiquement ou manuellement les situations où un chercheur d'emploi se trouve en difficulté, en inactivité ou manifeste une demande d'aide. Ces signaux constituent un outil de détection précoce en vue d'un accompagnement plus réactif et mieux ciblé.

L'article précise également que le FOREm est responsable du traitement et de la tenue du dossier unique, lequel est désormais tenu à jour de manière continue par l'ensemble des acteurs intervenant dans le parcours du chercheur d'emploi, y compris par le chercheur d'emploi lui-même pour les données qu'il peut renseigner. Le Gouvernement est habilité à déterminer les modalités précises de mise à jour et de transparence.

Par ailleurs, l'article introduit la possibilité pour le FOREm d'échanger des données avec les mutualités et l'INAMI lorsqu'ils partagent un public commun et un objectif de réinsertion sur le marché du travail. Ces échanges visent à renforcer la coordination et à garantir la continuité du suivi des personnes concernées. Ils s'effectuent dans le respect des dispositions de la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale.

Enfin, l'article permet au FOREm d'identifier les élèves majeurs présumés en décrochage scolaire, afin de leur proposer une inscription comme chercheurs d'emploi et de leur offrir un accompagnement adapté vers l'insertion professionnelle. Cette identification s'effectue sur la base des informations transmises par les autorités compétentes de la Communauté française et repose sur le numéro d'identification au Registre national.

Dans son ensemble, cet article vise donc à renforcer la cohérence, la transparence et la proactivité du suivi des usagers, tout en assurant la conformité du traitement des données aux finalités légales et au principe de proportionnalité.

Art. 17. Cet article précise les informations obtenues de la source authentique relatives aux périodes d'occupation du chercheur d'emploi, afin de permettre au FOREm de déterminer de manière plus fine l'employabilité du chercheur d'emploi.

En effet, l'évaluation de l'employabilité implique de pouvoir identifier et valoriser les compétences issues d'expériences professionnelles récentes, y compris celles qui sont antérieures à l'inscription comme chercheur d'emploi. Une période de 3 ans est cohérente car elle permet d'englober les expériences significatives susceptibles d'être encore pertinentes pour l'accès à l'emploi et reflète les pratiques courantes du marché du travail où les expériences de plus de trois ans sans continuité sont généralement perçues comme moins déterminantes pour l'adéquation immédiate à une offre.

Cet article prévoit également la vérification via sources authentiques des diplômes et certificats obtenus par le chercheur d'emploi, qu'ils aient été obtenus en Région wallonne de langue française ou tout autre diplôme ou certificat obtenu hors Région wallonne de langue française et valide dans cette région.

Le paragraphe 3 vise à préciser que l'échange de données est réalisé via le dossier unique.

Art. 18. Cet article insère un nouvel article 4/5 dans le décret du 6 mai 1999, afin d'encadrer l'utilisation, par le FOREm, des données nécessaires à la réalisation de ses missions d'analyse, d'évaluation et de production de connaissance sur le marché du travail et les politiques de l'emploi et de la formation.

Le FOREm doit en effet pouvoir disposer d'une vision globale et objectivée du fonctionnement du marché du travail, ce qui implique de pouvoir comparer les situations des personnes inscrites et non inscrites comme chercheurs d'emploi. Cette approche permet notamment d'évaluer l'impact réel des politiques publiques, y compris celles qui produisent des effets indirects sur l'emploi.

Par exemple, une des questions évaluatives de l'actuel dispositif « Airbag » est de voir si les personnes qui sont passées par le dispositif deviennent par la suite, à leur tour, des employeurs. Il s'agit ainsi d'éclairer la question de l'impact du dispositif en termes de création d'emplois directs.

Pour y répondre, il s'agit de pouvoir observer des indépendants qui se lancent sans ce dispositif afin de comparer l'effet de la mesure sur la création d'emploi.

D'autre part, dans l'état actuel des choses, le Forem ne peut identifier, parmi les personnes embauchées par les bénéficiaires d'Airbag, que celles connues des services du Forem, sans être en mesure de capter celles non connues du Forem (par exemple, une personne qui passerait d'un emploi à l'autre). Il est nécessaire de pouvoir observer les emplois créés, libérant d'autres emplois (la captation de salariés préalablement occupés ailleurs).

Le nouvel article 4/5 encadre strictement ces traitements. Les analyses statistiques sont réalisées de manière indépendante par un service dédié du FOREm, dans le respect des principes d'impartialité, d'objectivité et de sécurité des données. Les résultats se présentent sous forme agrégée, sans données à caractère personnel. Les données primaires sont conservées pour une durée maximale de cinq ans après la production des résultats.

L'ensemble de ces garanties vise à assurer un équilibre entre l'efficacité des analyses et la protection des données à caractère personnel.

Art. 19. L'article apporte des modifications à l'article 35 du décret, dans le but de clarifier et sécuriser les procédures d'évaluation des chercheurs d'emploi inscrits obligatoirement, notamment en ce qui concerne la gestion des données liées à la santé et aux situations psycho-sociales.

Le nouvel alinéa 4 prévoit que, en l'absence de transmission du dossier complet du chercheur d'emploi dans un délai de huit mois suivant la dernière évaluation, le service à gestion distincte procède d'office à une évaluation sur la base des informations disponibles. Cette disposition garantit le respect des obligations légales d'évaluation prévues à l'article 58/5 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, tout en assurant la continuité du suivi du demandeur d'emploi.

Les modifications apportées aux alinéas 6, 9, 10, 11 et 12 visent à renforcer la protection des droits et de la vie privée des chercheurs d'emploi, tout en permettant au FOREm de continuer à évaluer de manière fiable et objective la disponibilité des chercheurs d'emploi sur le marché du travail. Elles garantissent également que les informations sensibles sont traitées conformément aux règles déontologiques et légales applicables.

Art. 20. Cette disposition a pour objectif d'insérer dans le décret organique du FOREm un nouveau chapitre VII *ter* afin de fonder de manière pérenne l'existence de Comités d'avis et de pilotage dans chaque secteur clé de l'économie wallonne, de fixer leurs missions ainsi que les acteurs de ces Comités, tout en habilitant le Gouvernement, le cas échéant, à en préciser la composition, à élargir celle-ci et à en compléter les missions.

Art. 21. L'article 45/1 habilite le Gouvernement wallon à mettre en place un comité stratégique dans chaque secteur qu'il détermine. Le Gouvernement détermine le nombre de comités stratégiques sectoriels et le périmètre d'intervention de chacun, sur la base de trois critères, de manière à couvrir la majorité des secteurs d'activités économiques.

Le Gouvernement wallon est également habilité à mettre en place un comité stratégique intersectoriel pour les secteurs résiduels qui ne disposent pas de comité stratégique spécifique pour aborder les secteurs économiques non couverts par un comité stratégique sectoriel ou les thématiques qui transcendent différents secteurs.

Le Gouvernement wallon doit solliciter l'avis du CESE en amont de l'instauration d'un comité stratégique.

Par ailleurs, le comité stratégique intersectoriel agit de manière totalement autonome des comités stratégiques sectoriels.

Art. 22. L'article 45/2 fixe les missions qui sont dévolues à ces comités.

Une première mission confiée aux comités stratégiques est de développer une représentation partagée du fonctionnement du marché de l'emploi et de sa gestion appuyée par des données factuelles et objectivées. Cette mission constitue un fondement indispensable pour permettre à ces comités stratégiques de jouer un rôle effectif pour augmenter l'insertion des futurs travailleurs, des apprenants et des chercheurs d'emploi sur le marché du travail et pour rencontrer les besoins de main-d'œuvre des entreprises.

En réunissant les expertises autour d'une même table, les comités stratégiques peuvent poser des bases de politiques publiques plus efficaces, plus ciblées, et mieux acceptées par les parties prenantes. C'est à cette condition qu'ils pourront initier des stratégies d'action crédibles et durables, en réponse aux défis complexes du marché de l'emploi wallon.

Cette approche renforce l'exigence de transparence, d'objectivation et de coopération entre les acteurs. En effet, chaque acteur dispose d'informations précieuses et complémentaires : le FOREm, en sa qualité de Service public de l'Emploi, possède une vue à la fois macroscopique, de proximité et dynamique du marché de l'emploi régional, en ce compris des besoins de recrutements et de compétences. Les secteurs, les opérateurs institutionnels de formation professionnelle et les représentants de l'enseignements qualifiant détiennent une expertise de terrain qualitative sur les besoins réels et les évolutions des compétences.

La valeur ajoutée de cette mission repose donc sur la capacité des parties à croiser ces informations, dans un cadre clair et connu de tous, sur la base d'un travail de préparation, coordonné par le FOREm, en amont des comités stratégiques, pour soutenir une réelle appropriation collective des enjeux et un passage rapide à l'action.

Dans le cadre de cette mission, le FOREm, en sa qualité de Service public de l'Emploi, s'engage à alimenter chaque comité stratégique avec un tableau de bord semestriel de l'offre (situation de la réserve de main-d'œuvre) et de la demande (topo des offres emploi) sur le marché de l'emploi dans le périmètre du comité stratégique et avec un rapport annuel d'analyse du marché de l'emploi.

Les partenaires sectoriels doivent, quant à eux, faire remonter au comité stratégique leurs propres diagnostics, y compris le suivi actif des évolutions des métiers, compétences, technologies, contribuer au monitoring de l'emploi et encourager le dépôt d'offres auprès du FOREm ainsi que le retour d'information sur les candidats présentés par le FOREm dans le cadre des diverses activités menées.

Les opérateurs institutionnels de formation professionnelle et représentants de l'enseignement qualifiant devront fournir au comité stratégique des bilans réguliers d'activité et d'impact des formations menées.

Tenant compte des ressources disponibles, des enquêtes sur la qualité de l'insertion/formation pour un métier spécifique pourront être initiées, à la demande du comité stratégique, selon une grille de questions prédéfinie conjointement.

Les comités stratégiques ont également pour mission d'établir des prévisions d'emploi à court, à moyen et à long terme. Cette mission est essentielle pour anticiper les mutations du marché du travail et mieux orienter les actions d'identification de candidats potentiels, de formation et d'accompagnement. Elle vise une transformation de l'action publique, fondée non plus uniquement sur la réponse aux situations existantes, mais sur la capacité d'anticipation collective.

En effet, dans un environnement VUCA (Volatile, Incertain, Complexe et Ambigu), les dynamiques d'emploi évoluent à un rythme soutenu sous l'effet de multiples facteurs comme nous les avons expérimentés ces derniers mois : innovations technologiques (IA, robotique, digitalisation), transition climatique, mutations économiques ou crise sanitaire. Ces évolutions génèrent à la fois la transformation et la création d'emplois, souvent dans des temporalités et des localisations différenciées. Il devient donc stratégique de disposer d'un système de veille et de prévision proactif.

Cette mission demande aux comités stratégiques d'organiser la collecte systématique des signaux faibles comme des tendances fortes, qu'elles proviennent du terrain (entreprises, partenaires sociaux, acteurs de l'enseignement qualifiant et formation) ou de sources institutionnelles. Les informations à faire remonter peuvent concerner des investissements majeurs, des annonces de fermeture, des tensions récurrentes sur certains métiers ou encore l'émergence de nouvelles activités. Cette remontée doit être structurée pour permettre une analyse rapide et partagée.

À court terme, l'objectif est d'activer sans délai les leviers disponibles : formations accélérées, jobdays, accompagnement ciblé, mobilisation des dispositifs partenariaux, développement de l'apprentissage en entreprise et de l'alternance. À moyen terme et à long terme, la volonté est de se doter d'un outil commun dynamique et actualisé des besoins en main-d'œuvre, permettant d'orienter stratégiquement les investissements et l'offre en matière de formation des chercheurs d'emploi, des futurs travailleurs et des apprenants à l'échelle régionale et inter-francophone.

En parallèle, le maintien en emploi et la transition directe d'un emploi à un autre, y compris dans un autre secteur, doivent être privilégiés à une entrée prolongée en chômage. Cela suppose une capacité collective à anticiper les ruptures pour proposer des solutions de reconversion agiles, concertées et, si nécessaire, expérimentales. Le rôle des comités stratégiques est donc aussi de tester, d'évaluer, et, le cas échéant, de généraliser les solutions innovantes qui répondent à ces défis.

En somme, cette mission ancre les comités stratégiques dans une logique d'actions préventives, coordonnées et réactives. Elle en fait de véritables catalyseurs de transition sur les territoires,

capables d'agir en amont des crises, tout en proposant des réponses concertées aux situations urgentes.

Ils peuvent être amenés, d'initiative ou à la demande des Gouvernements, à remettre des avis en matière d'investissements (infrastructures, équipements) pédagogiques, de projets de financement spécifique (fonds européens, sectoriels, ...) et d'optimisation de l'offre d'enseignement qualifiant et de formation.

Les comités stratégiques sont également appelés à jouer un rôle dans l'identification des besoins en matière de formation continue des travailleurs en place et de détermination des stratégies d'acquisition de nouvelles compétences et de mise à jour des compétences des travailleurs au sein des entreprises.

Enfin, l'élaboration d'appels à plans d'actions au travers de cahiers des charges, dont singulièrement le développement de l'apprentissage en entreprise et de l'alternance, constitue un levier structurant pour transformer les prévisions d'emploi et les signaux d'alerte détectés par les comités stratégiques en réponses opérationnelles concertées. Cette mission s'inscrit dans la continuité de la dynamique partenariale développée depuis la création des comités stratégiques et permet de mobiliser les opérateurs de manière proactive et coordonnée.

Les cahiers des charges élaborés dans ce cadre visent à responsabiliser les opérateurs en fixant des objectifs précis, en définissant les moyens mobilisables et en prévoyant les modalités de suivi et d'évaluation.

Pour mener à bien cette mission, le comité stratégique s'engage à rédiger les cahiers des charges et à rédiger les rapports d'évaluation des actions menées. Pour sa part, le FOREm s'engage à piloter une enquête annuelle de satisfaction auprès des entreprises du secteur sur ses produits et services,

Les partenaires sociaux s'engagent à participer activement à l'élaboration des plans d'action, à soutenir leur mise en œuvre, et à mobiliser leurs ressources ainsi que leurs réseaux pour renforcer l'impact des actions portées par les services du FOREm et l'offre des opérateurs d'enseignement qualifiant et de formation. Ils peuvent notamment contribuer à travers des actions concrètes telles que : l'ouverture des entreprises pour permettre la découverte des métiers et des environnements professionnels, la facilitation de l'accès à des places en alternance et en stage de formation, le soutien à l'intégration durable des nouveaux salariés, en particulier ceux ayant été précédemment stagiaires, étudiants ou contrats d'étudiants dans l'entreprise.

Les avis et travaux des comités stratégiques sont communiqués au Comité de gestion du FREM ainsi qu'au Comité de gestion de l'IFAPME, lorsque leur contenu le justifie.

Enfin, l'article 45/2 habilite également le Gouvernement à préciser les missions qui sont confiées aux comités stratégiques.

Art. 23. L'article 45/3 précise quelles sont les parties prenantes des comités stratégiques. Sept catégories d'acteurs sont représentées au sein des comités stratégiques.

Tout d'abord, les secteurs professionnels : partenaires sociaux, fonds sectoriels, fédérations, ... constituent la première partie prenante des comités stratégiques. Ceux-ci jouent un rôle actif dans la dynamique du comité stratégique, en lien direct avec les réalités économiques. Ils ont un rôle à jouer dans la mise en relation avec les entreprises pour favoriser les découvertes métiers, l'ouverture de places de stage et d'alternance, et le soutien à l'insertion de nouveaux salariés (anciens stagiaires, CE, etc.). Ils contribuent aux missions de veille (évolution des

métiers, contexte économique, besoins de compétences) et d'analyse (monitorings, validation de plans d'action). Ils incitent les entreprises au dépôt d'offres d'emploi sur le site du FOREm et au retour d'informations sur les candidats présentés lors des actions menées avec le FOREm ou les opérateurs d'enseignement qualifiant et de formation. Enfin, ils peuvent concourir à l'amélioration continue des produits et services du FOREm dans sa mission de service public de l'Emploi et dans l'offre de services des opérateurs d'enseignement qualifiant et de formation.

Ensuite, l'OFFA en tant que prochaine instance de coordination et de pilotage transversale des politiques croisées en matière d'enseignement et de formation, chargé de réguler et d'ajuster de manière structurelle l'offre d'enseignement qualifiant, d'enseignement qualifiant pour adultes et l'offre de formation professionnelle

Le FOREm en tant que service public de l'emploi joue un rôle de soutien opérationnel chargé de l'organisation et du suivi des travaux impulsés ou conduits par chaque comité stratégique. A ce titre, il assure le secrétariat du comité stratégique. Le FOREm veille à l'activation des services, produits et dispositifs pertinents internes au FOREm et pour répondre aux besoins identifiés collectivement. Il assure la coordination du cahier des charges d'actions et la production d'analyses sur le marché de l'emploi, en lien avec les autres acteurs du comité stratégique.

Enfin, les différents opérateurs institutionnels de formation professionnelle et les représentants de l'enseignement qualifiant et de l'enseignement pour adultes sont également représentés au sein de chaque comité stratégique. Ceux-ci sont les garants de l'adéquation entre l'offre de formation et d'enseignement qualifiant et les besoins du marché. Ils contribuent au sein des comités stratégiques à la qualité de l'information sur l'offre de formation et d'enseignement qualifiant disponible et son adéquation avec les réalités sectorielles. Ils participent à la conception, au développement et à la mise en œuvre de solutions de formation, en orientant et mandatant leurs entités opérationnelles sur la base des priorités définies dans le comité stratégique.

Le texte habilite le Gouvernement à fixer la présidence et à préciser la composition. Le Gouvernement peut, le cas échéant, élargir cette composition pour y intégrer par exemple un secteur particulier, des experts spécifiques ou un opérateur d'enseignement ou de formation particulier.

Il est également attendu que chacun des acteurs soit responsabilisé dans son rôle. Il est dès lors prévu au paragraphe 4 la conclusion d'une convention de collaboration qui fixe les engagements réciproques de chaque partie. Cette convention doit être approuvée par le ministre de tutelle.

Enfin, le paragraphe 5 prévoit que le fonctionnement de chaque comité est défini au sein d'un règlement d'ordre intérieur. Ce règlement est basé sur un modèle commun, soumis à l'avis du CESE.

Art. 24. L'article 45/4 prévoit que chaque comité adresse annuellement un rapport d'activités aux membres du comité stratégique, au Comité de gestion du FOREm et au Ministre de tutelle. Ce rapport doit permettre à chacun de disposer, pour chaque action menée par chaque comité stratégique, d'un état d'avancement clair et d'une évaluation qualitative argumentée avec un suivi dans le temps.

Chapitre 4 – Modification du décret du 10 avril 2003 relatif aux incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises

Art. 25. Cet article n'appelle pas de commentaire.

Art. 26. Cet article a pour but de permettre au FOREm d'assurer les missions confiées à l'émetteur de chèques-formation si le Gouvernement n'en a pas désigné un autre.

Art. 27. Cet article met en place un moratoire pour l'agrément de nouveaux opérateurs, eu égard à la réforme en projet.

Art. 28. Cet article met en place un moratoire pour l'agrément de nouvelles formations, eu égard à la réforme en projet.

Chapitre 5 - Modifications du décret du 29 janvier 2004 relatif au plan d'accompagnement des reconversions

Art. 29. Cet article modifie l'intitulé du décret du 29 janvier 2004 pour refléter l'adaptation du dispositif d'accompagnement des reconversions, à savoir :

- d'une part, la possibilité de solliciter, dès la fin de la procédure d'information et de consultation et au plus tard dix jours ouvrables après la notification par l'employeur de son intention de procéder à un licenciement collectif, la mise en œuvre d'un plan d'accompagnement anticipé sous forme d'actions d'accompagnement et d'information prises en charge par les organisations syndicales et le FOREm, et ce jusqu'à la fin d'une cellule pour l'emploi conformément à la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations et de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations ;
- d'autre part, la possibilité de bénéficier d'une offre d'outplacement et le cas échéant, de formation dans le cadre de ladite cellule pour l'emploi.

Art. 30. Cet article supprime différentes définitions dans l'article 2, §1^{er} du décret du 29 janvier 2004 qui ne sont plus nécessaires. Il ajoute les définitions de l'employeur en restructuration et du travailleur licencié dans le cadre de la restructuration en renvoyant aux définitions prévues par la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations précitée.

Au § 2 de l'article 2, la notion de plan d'accompagnement anticipé est définie et permet la mise en œuvre rapide de mesures d'accompagnement et d'information des travailleurs visés par un projet de licenciement collectif, organisées en entreprise, via un accompagnement pris en charge par les organisations syndicales et le FOREm.

Le nouveau § 3 de l'article 2 précise que le plan doit être accompagné par la mise en œuvre d'une offre d'outplacement.

Le nouveau § 4 de l'article 2 rappelle, dans un souci de clarté, les obligations incombant aux travailleurs licenciés, inscrits dans une cellule pour l'emploi ou accompagnés dans les situations de faillite, en vertu de la législation et de la réglementation relevant de l'autorité fédérale.

Art. 31. Cet article remplace le chapitre II du décret du 29 janvier 2004 par un nouveau chapitre relatif au plan d'accompagnement anticipé et à la collecte des offres d'emploi.

Un nouvel article 3 met en place une possibilité d'accompagnement anticipé des travailleurs concernés par un licenciement via les organisations syndicales et le FOREm, et ce dès la fin de la procédure d'information et de consultation et au plus tard dix jours ouvrables après la notification par l'employeur de son intention de procéder à un licenciement collectif. Ces mesures d'accompagnement et d'information doivent faire l'objet d'un plan élaboré de commun accord entre les parties et présenté aux travailleurs concernés. Aucune liste nominative de travailleurs concernés ne peut être transmise avant la notification par l'employeur de son intention de procéder à un licenciement collectif. Si la mise en oeuvre du plan intervient avant cette notification, seuls les profils des travailleurs (employés, ouvriers, métiers, localisation, etc.) peuvent le cas échéant être pris en compte. Pour pouvoir bénéficier de ces actions d'accompagnement les travailleurs doivent s'inscrire auprès du FOREm comme chercheurs d'emploi occupés.

Ces mesures d'accompagnement et d'information seront assurées par les organisations syndicales, celles-ci disposant d'une expérience en la matière, en collaboration avec le FOREm.

Ces mesures d'accompagnement et d'information peuvent se poursuivre jusqu'à la fin de la cellule pour l'emploi et ne peuvent en aucun cas excéder, pour chaque travailleur licencié, six mois à compter de la date de son licenciement. Dans ce cas, les mesures se déroulent dans les lieux déterminés par le FOREm.

Les modalités pratiques de cet accompagnement anticipé pourront être précisées par le Gouvernement.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en oeuvre de ce plan, le FOREm pourra également intervenir pour informer les travailleurs concernés par le licenciement collectif de son offre de services et des dispositifs spécifiques d'accompagnement existants, en ce compris les services dispensés par les agences de placement.

Le nouvel article 4 vise à encadrer les échanges d'informations entre le FOREm et les organisations syndicales qui interviennent dans le cadre d'un plan. Ces échanges s'effectuent à travers le dossier unique du travailleur visé par l'annonce du licenciement collectif. Cela implique dès lors que ce travailleur soit dès ce moment inscrit comme chercheur d'emploi occupé afin que les actions menées puissent être capitalisées dans son dossier. Ces traitements de données se fondent sur l'article 4/1 du décret organique du FOREm.

Le nouvel article 5 prévoit que les organisations syndicales communiquent au FOREm les actions qu'elles réalisent avec les travailleurs dans le cadre de la mise en oeuvre du plan.

Le nouvel article 6 introduit une obligation pour le FOREm de centraliser, dès la notification par l'employeur de son intention de procéder à un licenciement collectif, les offres d'emploi vacantes correspondant aux profils des travailleurs licenciés. Cette centralisation vise à permettre au FOREm d'anticiper au mieux l'accompagnement des travailleurs visés par le licenciement collectif vers ces emplois, le cas échéant via des parcours de formation. Le FOREm est chargé de communiquer les offres d'emploi auxdits travailleurs via les canaux habituels tels que prévus par l'article 13 de l'arrêté du 21 décembre 2022 portant exécution du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi, ainsi que d'anticiper le cas échéant les parcours de formation adéquats ou de validation des compétences pour assurer la transition vers ces emplois.

Art. 32. Cet article remplace le chapitre III du décret du 29 janvier 2004 par un nouveau chapitre relatif à la cellule pour l'emploi.

Un nouvel article 7 précise dans son § 1^{er} le fonctionnement et le rôle d'une cellule pour l'emploi ainsi que des mesures d'accompagnement.

Le FOREm assure un rôle de coordination et de direction de la politique de gestion active des restructurations. Cette politique est mise en œuvre à travers différentes mesures comme notamment, le plan d'accompagnement anticipé, les cellules pour l'emploi, que le FOREm coordonne et dirige, l'offre d'accompagnement d'outplacement, le parcours de formation, l'intervention dans les frais d'outplacement ou encore, l'intervention régionale en cas d'insolvabilité de l'employeur.

L'article 7 identifie dans son § 2 les situations dans lesquelles les travailleurs peuvent bénéficier d'une offre d'accompagnement d'outplacement par un opérateur désigné par le FOREm, via un marché public. Ces situations sont complémentaires à celles prévues par le cadre normatif fédéral de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations.

Cette disposition est une spécificité wallonne qui s'écarte de ce cadre normatif fédéral dans la mesure où il élargit le champ d'application et partant, le public bénéficiaire, des offres d'outplacement en incluant les hypothèses de faillite et autres difficultés financières de l'employeur qui sont à l'origine de la décision de licenciement collectif.

Le § 3 indique les conditions de qualité que l'offre d'outplacement doit respecter ainsi que les conditions d'enregistrement des opérateurs d'outplacement.

Le § 5 a trait aux échanges de données nécessaires aux missions d'accompagnement et de suivi entre le FOREm et l'opérateur d'outplacement.

Le § 6 prévoit l'intervention du Gouvernement afin de modaliser le présent article 8 dont les critères de désignation de l'opérateur d'outplacement par l'Office lors des hypothèses de faillite et autres difficultés financières d'un employeur.

En tout état de cause, un opérateur d'outplacement peut réaliser des prestations, notamment son accompagnement, préalablement à la mise en place d'une cellule pour l'emploi et donc avant même les licenciements. Toutefois, ces prestations ne seront pas prises en compte dans l'intervention dans les frais d'outplacement prévue au nouvel article 9.

Art. 33. Cet article remplace le chapitre IV du décret du 29 janvier 2004 un nouveau chapitre relatif au financement des différentes mesures. Il prévoit 3 sections : la première relative au financement de la mise en œuvre du plan via les organisations syndicales, la seconde relative à l'intervention dans les frais d'outplacement dans le cadre de la mise en place d'une cellule pour l'emploi et la troisième relative à l'intervention dans les frais d'outplacement en cas de faillite ou de situations similaires.

La nouvelle section 1 du chapitre IV comprend un article 8 qui prévoit l'octroi d'une subvention annuelle pour les organisations syndicales qui interviennent dans le cadre d'un plan d'accompagnement anticipé. Cette subvention couvre les dépenses relatives à la mise en œuvre du plan de telle sorte à ce qu'aucun financement additionnel ne doive être demandé ou reçu de la part de l'employeur en restructuration.

L'octroi de cette subvention est conditionné au retour d'informations sur les actions réalisées via le dossier unique du travailleur accompagné.

La subvention est liquidée par le FOREm, selon les modalités de calcul et de justification de la subvention fixées par le Gouvernement.

La nouvelle section 2 du chapitre IV comprend un article 9 qui prévoit le remboursement par le FOREm des frais d'outplacement tels que visés par l'arrêté royal du 6 mars 2006 relatif à la gestion active des reconversions dans le cadre de la mise ne place d'une cellule pour l'emploi. Le montant de ce remboursement est fixé par le Gouvernement et prend en compte différents facteurs dont l'âge du travailleur au moment de l'annonce du licenciement collectif et la situation dans laquelle il se trouve après celui-ci. Il est renvoyé au Gouvernement pour la fixation des conditions, de la procédure de liquidation et de remboursement des frais d'outplacement.

La nouvelle section 3 du chapitre IV comprend un article 10 qui prévoit l'octroi d'une intervention dans les frais d'outplacement des travailleurs licenciés dans le cas d'une faillite ou d'une situation similaire.

Art. 34. Cet article remplace le chapitre V du décret du 29 janvier 2004 par un nouveau chapitre relatif au rapport annuel et l'évaluation du modèle.

Le nouvel article 11 a trait aux obligations de reporting des organisations syndicales et des opérateurs d'outplacement en vue de l'élaboration d'un rapport annuel reprenant les activités réalisées avec les travailleurs concernés par chaque licenciement collectif.

Le § 5 du nouvel article 11 prévoit l'organisation d'une évaluation indépendante des dispositifs mis en place dans le cadre du présent décret. Cette évaluation est menée tous les cinq ans à compter de l'entrée en vigueur du décret. Elle sera donc lancée la première fois à partir du 1^{er} janvier 2031 ; l'objectif étant de pouvoir se baser sur cinq années complètes d'application des dispositifs.

Le nouvel article 12 a pour objet de fonder l'utilisation des données transmises par les organisations syndicales et par les opérateurs d'outplacement dans le cadre de la mission d'analyse, de gestion et de diffusion de l'information et de la connaissance sur le marché régional du travail du FOREm.

Art. 35. Cet article remplace la chapitre VI du décret du 29 janvier 2004 par un nouveau chapitre portant une disposition transitoire. Le nouvel article 13 prévoit effectivement la poursuite du dispositif d'accompagnement des reconversions actuel pour les cellules de reconversions encore actives à la date d'entrée en vigueur du présent décret modificatif, selon les règles en vigueur jusqu'au 31 décembre 2025.

Chapitre 6 – Modifications du décret-cadre du 6 novembre 2008 portant rationalisation de la fonction consultative pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution

Art. 36. L'article 2 du décret-cadre du 6 novembre 2008 est modifié pour intégrer la « Commission dans le cadre du décret du 20 juillet 2022 relatif à la formation de base au numérique ».

Chapitre 7 - Modifications du décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle

Art. 37. Cet article n'appelle pas de commentaire.

Art. 38. Cette abrogation vise à clarifier la situation liée au transfert de filière, en conférant l'exclusivité de la compétence du Gouvernement pour autoriser un transfert de filière entre CISP.

Art. 39. Cet article prévoit la possibilité de transférer une filière de formation d'un centre d'insertion socioprofessionnelle à un autre, ainsi que les hypothèses dans lesquelles ce transfert peut être autorisé.

Cette possibilité de transfert, moyennant l'accord du Gouvernement, devrait encourager les centres d'insertion socioprofessionnelle à s'inscrire davantage dans une dynamique de regroupement.

Art. 40. Cet article n'appelle pas de commentaire.

Art. 41. Cet article n'appelle pas de commentaire.

Art. 42. Cet article précise l'obligation de complétude du dossier unique du chercheur d'emploi, qui agit comme outil central de coordination entre les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle.

Art. 43. Ces articles concernaient des mesures transitoires et n'ont plus vocation à exister, car ils sont désormais obsolètes.

Chapitre 8- Modification du décret du 9 mars 2017 relatif au prix d'hébergement et au financement de certains appareillages des services médico-techniques lourds en hôpital

Art. 44. Concernant le 1° qui complète l'article d'un paragraphe 5, la volonté est de permettre plus facilement une mise à jour du plan, dans le cadre budgétaire fixé sauf lorsqu'il s'agit de reporter la date ultime d'activation des projets, retardés en raison de circonstances indépendantes de la volonté de l'hôpital, par exemple en cas de refus d'expropriation ou de refus de permis d'urbanisme ou encore de refus de financement par le secteur bancaire

Le terme « affectation fonctionnelle globale » est utilisé afin de permettre une certaine flexibilité, comme passer d'une construction neuve à un reconditionnement ou changer l'unité de soins concernée, tant que le projet reste dans le même champ fonctionnel.

La planification de prise en compte de la capacité de facturation ne peut se faire que dans la période du ou des plans et ne peut se reporter sur un autre plan dans lequel le projet n'est pas inscrit. La modification de planification telle que proposée implique donc que le report de planification sera limité aux plans dans lesquels ces mètres carrés ont été inscrits. Ainsi, des mètres carrés inscrits en fin de période d'un plan ne pourront pas être reportés sur le plan suivant car le projet n'aura pas été inscrit dans celui-ci.

Concernant le 2° qui complète l'article d'un paragraphe 6, l'expression « mise à jour » implique qu'on exclut l'introduction d'un nouveau(x) projet(s) ayant un impact budgétaire endéans le plan de construction en cours. En revanche, on permet :

- Soit la réorientation de projets retenus afin qu'ils soient en phase avec la réforme ;
- Soit, dans le cadre d'une modification de profil, l'augmentation du nombre de mètres carrés inscrits pour un projet retenu et impacté par cette modification de profil.

La notion de « paysage hospitalier » ne fait pas l'objet d'une définition juridique stricte dans la législation en vigueur, mais elle est utilisée dans les politiques de santé pour désigner l'organisation, la répartition des activités et la collaboration des hôpitaux sur le territoire belge en application de la programmation et des règles fixées par l'Etat fédéral en ce qui concerne la politique hospitalière, et qui impacte cette notion de paysage. Par exemple, en programmant les réseaux loco-régionaux et les appareillages médico-techniques lourds, en fixant des volumes minimums de prestations à atteindre pour pouvoir développer certaines activités, ou encore en révisant les caractéristiques de base des hôpitaux, l'Etat fédéral a la capacité de rationaliser, d'encourager les collaborations et, in fine, d'impacter le parc hospitalier. Cette intervention fédérale peut avoir une incidence importante sur la redéfinition et la réorientation des projets, en ce compris la fusion entre hôpitaux.

La mise à jour des programmes d'investissement désigne toute modification d'un ou plusieurs projets initialement approuvé(s), qui affecte de manière significative la nature, les objectifs, la répartition des agréments ou les modalités de mise en œuvre du ou des projets en question.

Elle inclut :

- la redéfinition du projet, lorsque l'offre de soins, les fonctions hospitalières ou les composantes essentielles sont modifiées (par exemple, changement de spécialités, de capacité ou de configuration des services) ;
- la réorientation au sens strict, lorsque le projet est déplacé vers un autre site ou transformé dans sa nature (par exemple, passage d'une construction neuve à une rénovation lourde).

Par modification du profil de l'hôpital, il y a lieu d'entendre toute changement significatif dans l'offre de soins d'un hôpital, susceptible d'avoir un impact sur son juste prix et sur le nombre de mètres carrés maximum admissible dans le cadre des plans de construction.

Chapitre 9 - Modifications du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi

Art. 45. Cet article a pour objet de compléter et de préciser les définitions figurant à l'article 2, alinéa 1er, du décret du 12 novembre 2021, dans une logique de clarification et d'harmonisation terminologique.

Le 13° est remplacé afin d'élargir et d'actualiser la définition de l'« accompagnement ». La nouvelle rédaction insiste sur le caractère coordonné des services fournis par le FOREm, incluant ceux mis en œuvre par des opérateurs tiers.

Elle introduit des critères qualitatifs supplémentaires, tel que l'employabilité du chercheur d'emploi, en complément de son profil, de ses aspirations et du marché de l'emploi.

Cette nouvelle définition reflète une approche plus personnalisée et systémique de l'accompagnement, en phase avec les enjeux actuels du retour à l'emploi.

La nouvelle définition, reprise au 15°, précise la notion d'employabilité qui s'inscrit dans une vision dynamique de l'insertion professionnelle, alignée sur les recommandations en matière d'emploi et de formation tout au long de la vie. L'introduction de cette définition vise à fonder juridiquement l'analyse de l'employabilité comme critère structurant de l'accompagnement individualisé proposé par le FOREm ou ses partenaires.

La définition unifiée d'« opérateur tiers » permet de clarifier le périmètre des acteurs habilités à intervenir dans le parcours du chercheur d'emploi, dans un souci de lisibilité juridique et de cohérence d'ensemble.

Elle assure également une base juridique à la délégation ou à la collaboration dans le cadre des services d'accompagnement.

Art. 46. Cet article remplace l'article 7 du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi.

Cette modification s'inscrit dans une dynamique de réforme visant à renforcer la qualité, l'efficacité et l'adaptabilité de l'accompagnement proposé par le FOREm, afin de favoriser une insertion professionnelle durable, en accord avec les évolutions du marché du travail, les exigences de digitalisation et les besoins différenciés des chercheurs d'emploi.

Le paragraphe 1er consacre le droit pour tout chercheur d'emploi de bénéficier d'un accompagnement personnalisé, dès son inscription, qui prend en compte une série de dimensions essentielles : son profil, ses aspirations professionnelles, ses besoins, son autonomie dans la recherche d'emploi et dans l'usage du numérique, son employabilité, son environnement socio-économique tout en tenant compte des réalités du marché du travail.

Le remplacement de la notion de « degré de proximité avec le marché du travail » par celle d'employabilité constitue un changement terminologique significatif. Cette notion recouvre un ensemble de compétences, connaissances et qualifications permettant d'accéder à un emploi, de s'y maintenir, d'évoluer professionnellement et de s'adapter aux changements tout au long de la vie professionnelle. Ce choix terminologique permet une appréciation plus complète et dynamique de la capacité d'un chercheur d'emploi à s'insérer, à se maintenir et à évoluer dans l'emploi.

L'article prévoit également que l'intensité et la nature de l'accompagnement varient selon une logique de graduation et de ciblage, en tenant notamment compte de l'employabilité et de l'autonomie numérique du chercheur d'emploi. Il s'agit ici d'un principe d'équité d'accès au service public de l'emploi, permettant de consacrer une attention accrue aux publics les plus éloignés de l'emploi.

Le paragraphe 2 précise que l'accompagnement est mis en œuvre par une équipe pluridisciplinaire du FOREm, composée de conseillers dotés d'une expertise spécifique dans l'identification des besoins des chercheurs d'emploi. Il n'est désormais plus fait mention du conseiller de référence attribué à chaque chercheur d'emploi, puisque dorénavant l'accompagnement est l'affaire de tous et que d'autres collaborateurs du FOREm peuvent intervenir dans le parcours d'accompagnement du chercheur d'emploi.

Le texte renforce également la responsabilité du FOREm en matière de formation continue de ses conseillers. Cette formation vise à renforcer leurs compétences relationnelles et leur capacité à mobiliser activement les chercheurs d'emploi tout au long du parcours, en misant sur l'implication du bénéficiaire dans sa trajectoire d'insertion.

Le paragraphe 3 formalise le suivi actif et coordonné du parcours d'insertion du chercheur d'emploi. Il détaille les missions des conseillers du FOREm, notamment :

- l'évaluation régulière du parcours du chercheur d'emploi ;
- l'adaptation des modalités d'accompagnement ;
- la coordination entre les différents intervenants (y compris les opérateurs tiers) ;
- le rappel des droits et obligations du chercheur d'emploi.

Il est précisé qu'une évaluation formalisée des démarches de recherche d'emploi est réalisée au moins une fois tous les quatre mois avec une exception pour les jeunes de moins de 30 ans pour lesquels l'évaluation est réalisée au moins une fois tous les trois mois, ce qui marque une volonté de suivi régulier et proactif, garant de l'efficacité du dispositif.

Le paragraphe 4 introduit la création d'un plan d'actions structuré et évolutif dès l'inscription du chercheur d'emploi. Ce plan comprend des actions obligatoires à court terme, ce qui vise une mobilisation rapide et concrète du bénéficiaire.

Le plan constitue un outil central du parcours d'accompagnement. Il est évolutif, modifiable à tout moment par l'ensemble des acteurs du parcours, y compris le chercheur d'emploi lui-même, ce qui renforce son implication en tant qu'acteur de sa propre insertion.

Art. 47. Cet article a pour but d'introduire la notion d'employabilité et de préciser que seules les restrictions liées au métier seront reprises dans le dossier unique. Par ailleurs, l'alinéa 10 ajouté balise l'objectivation du recours à l'intelligence artificielle.

Art. 48. Cet article permet au Forem de suspendre l'accompagnement concomitamment à la désinscription du chercheur d'emploi pour les chercheurs d'emploi qui ne sont pas inscrits obligatoirement.

Art. 49. Cet article remplace les alinéas 1 et 4, et ajoute un alinéa 5 au sein de l'article 13 du décret du 12 novembre 2021, afin de clarifier et d'améliorer le fonctionnement du FOREm dans sa mission de rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi. Ces modifications s'inscrivent dans une logique de professionnalisation et de responsabilisation des chercheurs d'emploi, tout en garantissant la protection de leurs données personnelles.

Le nouvel alinéa 1er précise le rôle du FOREm dans le rapprochement entre chercheurs d'emploi et employeurs. Deux points essentiels se dégagent :

- Le FOREm doit mettre en relation les chercheurs d'emploi avec les employeurs dont les besoins correspondent, de manière significative, au profil du chercheur d'emploi.
- Il doit également fournir aux employeurs des outils de recherche permettant d'identifier des candidats correspondant aux offres de stage ou d'emploi.

Cette formulation met l'accent sur la correspondance significative entre le profil du chercheur d'emploi et les besoins de l'employeur, tout en préservant la confidentialité du NISS et de l'âge des candidats, conformément aux exigences de protection des données personnelles.

L'alinéa 4 prévoit le retour d'informations effectué par les employeurs qui recourent aux services du FOREm. La modification apportée vise à systématiser le retour des employeurs en cas de consommation d'un service délivré par le FOREm.

Ainsi le retour d'informations tel que prévu n'est désormais plus limité aux présélections de candidats opérées par le FOREm. Un retour d'informations est également attendu par rapport à tous les chercheurs d'emplois qui ont répondu à une offre d'emploi transmise par le FOREm.

Les informations recueillies sont strictement destinées à :

- l'amélioration de l'accompagnement des chercheurs d'emploi ;
- l'adaptation des services du FOREm aux besoins des employeurs ;
- le contrôle de la disponibilité effective des chercheurs d'emploi.

Il est expressément prévu que les retours des employeurs ne peuvent à eux seuls justifier une sanction ou une décision défavorable à l'encontre d'un chercheur d'emploi, ces informations étant seulement un élément de l'évaluation globale de ses démarches. Cette précision traduit la volonté de protéger les droits des chercheurs d'emploi tout en responsabilisant l'ensemble des acteurs. Le nouvel alinéa 5 habilite le Gouvernement à préciser :

- les données qui peuvent être collectées parmi celles listées à l'alinéa 2 ;
- les modalités du retour d'informations des employeurs.

Cette disposition confère un cadre souple et évolutif, permettant au FOREm d'adapter ses outils aux besoins du marché de l'emploi tout en respectant les principes de proportionnalité et de sécurité des données.

L'ensemble de ces modifications vise à :

- Responsabiliser les chercheurs d'emploi dans leurs démarches et à rendre leur suivi plus efficace ;
- Optimiser le service rendu aux employeurs, grâce à un feedback structuré et systématique ;
- Assurer un suivi rigoureux mais proportionné de la disponibilité des chercheurs d'emploi, en évitant que les retours des employeurs ne deviennent un instrument de sanction automatique.

Enfin, il convient de rappeler que l'autorité compétente pour toute sanction ou évaluation des démarches des chercheurs d'emploi reste le FOREm, garantissant la centralisation et la cohérence des décisions administratives.

Art. 50. Cet article modifie l'article 15 du décret du 12 novembre 2021 en introduisant des changements importants dans la logique d'accompagnement et d'évaluation des chercheurs

d'emploi, en renforçant la dimension d'activation et en précisant les procédures de sanction en cas de manquements.

La substitution des termes « Dans une optique formative » par « Dans une optique d'activation » dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 2 traduit un changement de philosophie dans l'accompagnement : l'objectif n'est plus seulement de former ou d'informer le chercheur d'emploi, mais de favoriser son activation sur le marché du travail, c'est-à-dire sa participation effective aux démarches de recherche d'emploi et son engagement actif dans le processus d'insertion.

Cette modification cadre avec la volonté de responsabiliser le chercheur d'emploi tout en ciblant des résultats concrets dans son parcours vers l'emploi.

Le nouvel alinéa 3 détaille les modalités d'évaluation et de sanction des chercheurs d'emploi :

- Évaluation formalisée : Le FOREm procède à une évaluation formalisée des démarches de recherche d'emploi. Si la disponibilité active du chercheur d'emploi ne peut être évaluée positivement, le dossier est transmis au service à gestion distincte visé à l'article 35 du décret du 6 mai 1999.
- Constat de manquement : cette transmission peut être accompagnée d'un constat de manquement établi par le FOREm, précisant les absences ou insuffisances constatées.
- Cas des absences répétées : les absences injustifiées ou répétées, successives ou non, entraînent également la transmission du dossier, afin de garantir un suivi rigoureux et cohérent.
- Droits de la défense : le chercheur d'emploi doit pouvoir d'être entendu avant toute décision, assurant ainsi le respect des droits fondamentaux.
- Évaluation et sanctions : en cas d'évaluation négative, des sanctions peuvent être appliquées conformément aux articles 58/2 à 58/11 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991.

Cet article met donc en place un processus progressif et encadré, combinant accompagnement, contrôle et sanction graduée.

Le paragraphe 4 précise les modalités d'évaluation des jeunes chercheurs d'emploi pendant leur stage d'insertion. Le service à gestion distincte procède à une évaluation, après avoir permis au jeune d'être entendu, conformément aux articles 36/2 à 36/11 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991.

Cela assure un suivi rigoureux des jeunes en insertion, tout en garantissant le respect des droits de la défense.

Cet article renforce le caractère contraignant de l'accompagnement des chercheurs d'emploi.

Il instaure une logique d'activation progressive, permettant au FOREm de combiner accompagnement, évaluation et sanctions graduées.

Le respect des droits de la défense est systématiquement intégré, garantissant l'équilibre entre contrôle administratif et protection des chercheurs d'emploi.

Enfin, cette réforme formalise un cadre clair et structuré pour le suivi et la responsabilisation, cohérent avec l'objectif général de rapprochement entre offre et demande d'emploi.

Art. 51. Cet article remplace l'alinéa 4 de l'article 21 du décret du 12 novembre 2021 qui prévoit le retour d'informations des partenaires de l'accompagnement qui prennent en charge le chercheur d'emploi.

Il est important que chaque acteur du parcours vers l'emploi puisse signaler une absence, un refus de réaliser une action ou une non-collaboration du chercheur d'emploi. C'est l'objet de la modification apportée à cet alinéa de prévoir que le retour d'informations de tout partenaire de l'accompagnement peut être utilisé dans le cadre de l'évaluation des actions visant à l'insertion sur le marché de l'emploi en ce compris le contrôle de la disponibilité des chercheurs d'emploi.

Cette modification s'inscrit dans la volonté d'améliorer la qualité de l'accompagnement et de responsabiliser le chercheur d'emploi par rapport à toute action d'insertion qui lui est prescrite dans le cadre de son parcours.

Art. 52. Cet article remplace l'alinéa 4 de l'article 22 du décret du 12 novembre 2021 qui prévoit le retour d'informations des tiers à l'accompagnement qui prennent en charge le chercheur d'emploi.

A l'instar de ce qui est prévu pour les partenaires de l'accompagnement, le retour d'informations des tiers qui participent au parcours du chercheur d'emploi peut dorénavant être utilisé dans le cadre de l'évaluation des actions visant à l'insertion sur le marché de l'emploi en ce compris le contrôle de la disponibilité des chercheurs d'emploi.

Cette modification, tout comme la modification des articles 13 et 21 du décret du 12 novembre 2021 a pour objectif d'améliorer la qualité de l'accompagnement et de responsabiliser le chercheur d'emploi par rapport à toute action d'insertion qui lui est prescrite dans le cadre de son parcours.

Chapitre 10 - Modifications du décret du 25 janvier 2024 relatif aux centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés et modifiant le Code wallon de l'Action sociale et de la Santé, le décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi et le Code judiciaire

Art. 53. Cet article met en œuvre le principe de confiance en attribuant aux centres le rôle de vérification de l'éligibilité des bénéficiaires, à l'instar d'autres dispositifs en matière de formation professionnelle. Cette modification est en outre de nature à simplifier le dispositif et à accélérer la prise en charge des bénéficiaires. Il est loisible aux centres de solliciter l'avis du SPW en cas de doute quant à l'éligibilité des bénéficiaires.

Art. 54. Cet article précise l'obligation de compléter le dossier unique du chercheur d'emploi, qui agit comme outil central de coordination entre les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle.

Chapitre 11 - Modifications du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation

Art. 55 à 59. Actuellement, la législation relative aux centres publics d'action sociale et aux associations Chapitre XII est contenue principalement dans la loi organique des centres publics d'action sociale du 8 juillet 1976.

Or, les réformes successives de la législation applicable aux pouvoirs locaux, depuis la régionalisation de la matière, ont apporté un important nombre de modifications. Force est de

constater qu'aujourd'hui, la qualité légistique de la loi organique des centres publics d'action sociale du 8 juillet 1976 n'est plus adaptée.

En outre, une série de réformes impactant la loi organique des centres publics d'action sociale du 8 juillet 1976 ainsi que la législation applicable aux plans de cohésion sociale sont prévues par la Déclaration de politique régionale 2024-2029.

Il convient donc, non seulement dans un objectif de simplification administrative et légistique, qu'en vue de prévoir un véhicule juridique utile pour les réformes futures prévues par le Gouvernement, de dès à présent prévoir une nouvelle Septième Partie dans le Code, laquelle sera strictement applicable aux matières dont l'exercice a été transféré en vertu de l'article 138 de la Constitution.

L'article L7111-1 applique le régime applicable aux pouvoirs locaux visés à l'article L3111-1 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation aux autorités visées dans la loi organique des centres publics d'action sociale 8 juillet 1976.

A propos de la transparence administrative, la Fédération des CPAS indique dans son avis n°2025-11 : « la Fédération des CPAS soutient pleinement la suppression du régime distinct de publicité administrative applicable aux communes, dans une logique d'alignement avec celui des CPAS. Cette harmonisation met fin à une incohérence juridique persistante, notamment pour les associations chapitre XII, jusqu'ici soumises au régime communal alors que les CPAS relevaient du décret wallon relatif à la publicité de l'administration. L'extension directe du décret du 30 mars 1995 à l'ensemble des pouvoirs locaux (communes, CPAS, associations) constitue une avancée en matière de cohérence légistique entre pouvoirs locaux. ».

Chapitre 12 - Modification du Code wallon de l'action sociale et de la santé

Art. 60. Cet article vise à permettre aux organismes assureurs wallons qui traitent les dossiers d'allocation pour l'aide aux personnes âgées d'avoir accès aux données essentielles pour le traitement de ces dossiers.

Ces habilitations étaient initialement données aux organismes assureurs via l'article 10/41 du CRWASS mais il est nécessaire que l'autorisation soit décrétale.

Deux précisions y sont ajoutées :

- le fait que ces renseignements concernent aussi bien le demandeur que la personne avec laquelle il forme ménage. En effet, l'article 43/38 du CRWASS prévoit aussi la prise en compte des revenus de la personne avec laquelle le demandeur forme un ménage ;
- la demande d'avoir accès à l'historique des données du Registre national pour les 10 dernières années précédant la demande. En effet, certaines demandes ou révisions ont un effet rétroactif qui implique de connaître la situation du demandeur et de la personne avec laquelle il forme un ménage au moment auquel ramène cette rétroactivité.

Art. 61. L'intégration de cette cinquième filière permet d'habiliter le Gouvernement à ajouter, parmi les formations reconnues qui permettent d'obtenir un numéro d'immatriculation en tant

qu'aide familiale, le titre de compétence pour le métier d'aide familiale octroyé dans le cadre de la validation des compétences.

Chapitre 13 – Modifications du 8 février 2018 relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales subit plusieurs modifications

Art. 62. L'article 5 du décret du 8 février 2018 relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales subit plusieurs modifications.

Tout d'abord, le paiement des allocations familiales supplémentaires (AFS) aux enfants bénéficiaires atteints d'une affection sera suspendu entre dix-huit et vingt-et-un ans pour chaque mois pour lequel l'ARR ou l'AI est accordée. Le montant des AFS sera maintenu s'il est plus favorable que celui de l'ARR/AI. Cette modification fait suite à la modification de la législation fédérale, qui a abaissé l'âge d'octroi des allocations de remplacement de revenus (ARR) et des allocations d'intégration (AI) pour personnes en situation de handicap de vingt-et-un à dix-huit ans pour suivre la jurisprudence récente de la Cour constitutionnelle dans son arrêt n°103/2020 du 9 juillet 2020.

Il s'agit de restaurer la cohérence entre le système des allocations familiales supplémentaires et celui des allocations pour adultes en situation de handicap.

Cette mesure porte uniquement sur la suspension du paiement, et non sur la suspension du droit aux prestations familiales. De la sorte, elle ne porte pas atteinte à l'exercice de droits dérivés (par exemple, le statut « BIM » de l'enfant).

Afin de ne pas léser les familles concernées, le taux de base des allocations familiales et les autres suppléments sont conservés, car la mesure ne vise que le supplément pour enfant atteint d'une affection.

Ensuite, le droit aux prestations familiales devient conditionnel, obligatoirement lié à un statut d'études ou de formation, entre dix-huit et vingt-cinq ans. Les conditions d'accès au droit aux prestations familiales entre 18 et 25 ans sont identiques et la réglementation s'en trouve simplifiée.

L'entrée en vigueur de cette conditionnalité est subordonnée à la mise en production d'une information électronique de la Fédération Wallonie-Bruxelles vers les caisses, et sera dès lors précisée ultérieurement par le Gouvernement.

Par ailleurs, le statut de demandeur d'emploi ne sera plus considéré comme générateur d'un droit aux prestations familiales. Il est remplacé par une période unique de douze mois suivant la fin des études ou de la formation.

Cette période de douze mois civils est suspendue si le droit peut être ouvert, en vertu d'études ou d'une formation répondant aux conditions le permettant. Le Gouvernement pourra en outre préciser comment calculer cette période d'octroi de douze mois, ainsi que les situations et conditions de sa neutralisation, c'est-à-dire d'absence de comptabilisation d'une période donnée dans ce calcul.

Art. 63. L'article 12, alinéas 1er et 2, du décret du 8 février 2018 relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales est modifié afin de relever le premier plafond de revenus

pour l'octroi du supplément mensuel pour famille monoparentale et de l'aligner sur le plafond plus élevé.

Ce plafond passe de 30.386, 48 euros bruts annuels à 50.000 euros bruts annuels et le supplément s'élève désormais à un montant de 20 euros jusqu'à 50.000 euros bruts annuels à partir du 1er juillet 2026.

Art. 64. Le nouvel article 121/1 inséré dans le décret du 8 février 2018 relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales prévoit des dispositions transitoires maintenant des droits acquis aux prestations familiales pour deux catégories d'enfants bénéficiaires :

- les enfants bénéficiaires ayant débuté un stage d'insertion professionnelle de demandeur d'emploi avant le 1er juillet 2026 ;
- ceux bénéficiaires d'un supplément d'allocations familiales supplémentaires pour enfants atteints d'une affection qui ont 18 ans avant le 1er juillet 2026, susceptibles de bénéficier à la fois de ce supplément et d'une allocation du régime fédéral pour personnes adultes en situation de handicap.

Chapitre 14 - Dispositions diverses

Art. 65. La présente loi vise non seulement des mandataires locaux dont le statut est régi par le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, mais également des mandataires de centres publics d'action sociale. Il convient d'abroger cette loi non seulement pour les matières régionales, mais également pour les matières relevant de l'application de l'article 138 de la Constitution.

Art. 66. Le Code décréteil et réglementaire de l'action sociale et de la santé ont été élaborés et adoptés sur la base de cette habilitation, dès 2011. Le travail de codification prévu par le décret est à présent réalisé, et la norme a épuisé ses effets. Le maintien en vigueur du décret n'est donc plus justifié dès lors que le pouvoir habilité a été exercé, l'objectif poursuivi (la codification) a été atteint, et le décret ne confère plus aujourd'hui de compétence ni de pouvoir d'exécution supplémentaire.

Art. 67. Cet article prévoit que les chapitres 3 et 9 produisent leurs effets au 1er octobre 2025. Cette date correspond à l'entrée en vigueur de l'arrêté du Gouvernement wallon pris pour son exécution. L'alignement du décret sur cette date antérieure est indispensable pour garantir la cohérence de l'ensemble du dispositif juridique et assurer sa mise en œuvre effective.

La rétroactivité est pleinement justifiée par un motif d'intérêt général majeur. En effet, le FOREm doit pouvoir déployer, dès le mois d'octobre 2025, les mesures nécessaires à l'accompagnement intensifié des chercheurs d'emploi dont le droit aux allocations de chômage et d'insertion arrive à échéance à partir du 1er janvier 2026. Pour répondre à cet impératif, il est essentiel que la base décrétales et son arrêté d'exécution entrent en vigueur de manière simultanée. Cette concordance permet au service public de commencer immédiatement l'organisation des procédures internes, l'adaptation des outils et la mobilisation des équipes afin de garantir une prise en charge rapide et efficace des publics concernés.

Par ailleurs, la rétroactivité ne porte atteinte à aucun droit acquis ni à aucune situation juridique consolidée. Le décret ne crée aucune obligation rétroactive à charge des administrés. Ses effets

remontant au 1er octobre 2025 sont exclusivement bénéfiques, puisqu'ils assurent une mise en œuvre fluide du dispositif et permettent d'offrir aux chercheurs d'emploi un accompagnement précoce et mieux structuré à l'approche de l'échéance du 1er janvier 2026.

La sécurité juridique demeure intégralement préservée. Le calendrier de mise en œuvre, incluant l'entrée en vigueur de l'AGW au 1er octobre 2025, était connu des acteurs institutionnels et opérationnels impliqués dans la réforme. L'intervention rétroactive du décret a pour seul effet de consolider ce calendrier déjà anticipé et de garantir la cohérence normative entre le décret et son arrêté d'exécution. Aucun administré n'est surpris dans ses attentes légitimes.

En outre, la mesure est strictement proportionnée : la rétroactivité est limitée à la date minimale nécessaire au bon fonctionnement du dispositif, à savoir la date d'entrée en vigueur de l'AGW. Elle ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi.

En définitive, l'entrée en vigueur rétroactive du décret au 1er octobre 2025 repose sur un intérêt général manifeste, n'occasionne aucun effet défavorable pour les administrés, respecte le principe de sécurité juridique et s'inscrit dans une logique de cohérence normative.

Cet article prévoit également les entrées en vigueur des différentes dispositions en matière d'allocations familiales.

Art. 68. Cet article vise à assurer une application équitable des nouvelles règles introduites par l'article 44 du décret-programme aux projets hospitaliers inscrits dans les deux premiers plans de construction (2019-2023 et 2024-2028). Il prévoit que les mécanismes de mise à jour et de report de la capacité de facturation, tels que définis à l'article 44, peuvent également bénéficier aux projets antérieurs à l'année 2021, pour autant que le délai de 5 ans prévu pour l'activation des travaux soit respecté, une fois acté le report de la première année de facturation inscrite dans le plan.

Cette disposition permet de lever toute ambiguïté quant au sort des projets qui, bien que régulièrement inscrits dans les plans de construction, n'ont pu être activés dans les délais initiaux, notamment en raison de circonstances exceptionnelles comme la crise sanitaire de 2020. Elle garantit ainsi une continuité juridique et une égalité de traitement entre les établissements hospitaliers.