
AVIS

**Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale
portant exécution de la section 6 – octroi du congé-éducation payé
dans le cadre de la formation permanente des travailleurs – du
chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant
des dispositions sociales**

Demandeur	Ministre Bernard Clerfayt
Demande reçue le	30 janvier 2023
Demande traitée par	Commission Economie - Emploi - Fiscalité - Finances
Avis adopté par l'Assemblée plénière du	16 mars 2023

Préambule

Le 1^{er} juillet 2020, la Commission européenne a présenté sa stratégie en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience. Celle-ci fixe des objectifs quantitatifs ambitieux en matière de perfectionnement (amélioration des compétences existantes) et de reconversion (formation à de nouvelles compétences) à atteindre au cours des 5 prochaines années.

L'objectif est de faire en sorte que le droit à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie, inscrit dans le socle européen des droits sociaux, devienne une réalité dans toute l'Europe. Les entreprises ont besoin de travailleurs possédant les compétences requises pour maîtriser les transitions écologique et numérique, et les personnes doivent pouvoir bénéficier d'une éducation et d'une formation adéquates pour réussir dans la vie.

L'accord de Gouvernement et la Stratégie Go4Brussels 2030 prévoient une réforme du dispositif du Congé-Education Payé (CEP) dans les termes suivants : « En concertation avec les interlocuteurs sociaux, le dispositif du Congé-Education Payé sera réformé en vue de le transformer en un véritable outil de formation continue permettant d'accompagner les mutations à l'œuvre sur le marché du travail ».

Ce projet de réforme intervient dans un contexte particulier d'après-crise qui place les investissements publics dans les compétences et l'adaptation de la main d'œuvre aux mutations des métiers, de l'entreprise et du marché du travail comme une priorité majeure pour les politiques publiques de relance en Europe.

Brupartners s'est déjà prononcé sur le projet de réforme du dispositif du CEP dans le cadre des priorités partagées de la Stratégie Go4Brussels 2030. La Contribution (C-2022-006-BRUPARTNERS) que Brupartners a remise au Ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle le 13 mai 2022 s'inscrit dans la continuité de son avis d'initiative du 17 janvier 2021 concernant le dispositif du CEP¹ ainsi que sur les points d'attention formulés par le BANSPA dans son avis du 29 septembre 2020².

Le Gouvernement bruxellois demande désormais à Brupartners de lui remettre un avis concernant un projet d'arrêté portant exécution de la section 6 – octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs – du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Le projet d'arrêté porte sur les points précis suivants :

- L'introduction de la possibilité de suivre les formations en distanciel ;
- L'élargissement du champ d'application des travailleurs pouvant bénéficier du droit au CEP, notamment les travailleurs à temps partiel ;
- L'élargissement du champ d'application des formations ouvrant le droit au CEP et l'instauration d'un minimum d'heures requis pour ces formations ;
- La possibilité offerte de suivre une formation sur son lieu de travail ;
- La reconnaissance des actions d'orientation et de guidance des travailleurs ;

¹ [A-2021-001-BRUPARTNERS](#).

² Aandachtspunten vanuit BANSPA inzake het Betaald Educatief Verlof (BEV) in Vlaanderen en Brussel, 29 septembre 2020.

- La majoration du nombre d'heures de formations remboursées ;
- La limitation du remboursement par employeur pour les formations « sectorielles » ;
- L'amélioration et la simplification des modalités d'octroi.

Ce projet d'arrêté constitue une première étape de la réforme du dispositif du CEP en Région bruxelloise. A l'horizon 2024, le Gouvernement prévoit l'élaboration et la finalisation d'un projet d'ordonnance.

Avis

1. Considérations générales

1.1 Cadre législatif de la réforme

Brupartners salue la volonté du Gouvernement de réformer le dispositif du CEP qui, à son estime et comme l'a démontré la période liée à la crise du COVID-19, en a grandement besoin.

a) La Convention n°140 de l'OIT

Brupartners rappelle qu'il est nécessaire que cette réforme s'inscrive dans le cadre de la Convention n°140 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). L'article 2 de cette Convention insiste sur la nécessité d'adopter une politique visant à promouvoir l'octroi de CEP à des fins de « formation à tous les niveaux », « d'éducation générale, sociale ou civique » ou « d'éducation syndicale ».

Brupartners constate qu'il ressort de l'article 3 que la Convention n°140 de l'OIT ne limite pas l'accès aux formations qui peuvent améliorer l'employabilité à court terme. Elle vise aussi l'épanouissement personnel des travailleurs. En effet, le CEP constitue un droit individuel culturel pour chaque travailleur.

Brupartners souligne tout de même l'importance du soutien du dispositif du CEP aux formations qui développent les compétences utiles au marché du travail et/ou de l'emploi même. Néanmoins, il n'existe actuellement aucune étude ou analyse qui détermine les compétences utiles et les besoins actuels du marché du travail. C'est pourquoi, il est nécessaire de garder un mécanisme assez large et flexible.

b) Le choix du processus législatif

Brupartners souligne positivement le fait qu'un certain nombre de remarques contenues dans sa Contribution du 13 mai 2022 ont été prises en compte dans le cadre de la rédaction du présent projet d'arrêté. Celles-ci portaient essentiellement sur les aspects suivants :

- Le maintien du nombre minimum d'heures de formation ;
- L'augmentation du nombre de formations automatiquement reconnues (voir point 2.3) et la majoration des heures de CEP pour les métiers en pénurie (voir point 2.4) ;
- La digitalisation et la simplification des procédures (voir point 2.5) ;
- Le maintien du pouvoir de décision de la Commission d'agrément.

Toutefois, **Brupartners** s'étonne et regrette que la première étape de la réforme de ce dispositif du CEP se traduise par un arrêté et non une ordonnance.

Brupartners note que le projet d'arrêté s'inscrit donc toujours dans le cadre de la section 6 – octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs – du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales³, ce qui ne facilite pas sa compréhension.

Par ailleurs, **Brupartners** constate d'une part que certaines modifications envisagées par le projet d'arrêté portent sur des éléments importants qui nécessiteraient sans doute de figurer dans une ordonnance (avec les garanties démocratiques prévues tout au long du processus législatif qu'impliquent l'adoption d'une ordonnance). D'autre part, le projet d'arrêté laisse en suspens une série d'éléments du dispositif qui nécessiteraient sans doute une révision à brève échéance.

Si le Gouvernement prévoit « l'élaboration et la finalisation du projet d'ordonnance en vue d'une mise en œuvre au 1^{er} septembre 2024 », **Brupartners** émet des doutes quant au fait que l'actuelle législature puisse encore adopter une telle ordonnance.

En conclusion, **Brupartners** considère qu'il est préférable d'adopter, dans un premier temps, une ordonnance qui remplace la loi de 1985 en fixant le cadre et les grands principes du nouveau dispositif du CEP et qui habilite le Gouvernement à prendre diverses mesures par arrêté, dans un second temps, et ce afin de garantir la sécurité juridique des nouvelles dispositions.

1.2 Groupes-cibles

Brupartners rappelle qu'il souscrit à la volonté du Gouvernement d'élargir l'exercice effectif du dispositif en le promouvant auprès de groupes qui actuellement y recourent peu.

En ce sens, **Brupartners** salue l'idée du Gouvernement, d'une part d'étendre le droit au CEP aux travailleurs à temps partiel et, d'autre part, de faciliter l'accès au CEP pour les femmes et les travailleurs infra-qualifiés principalement via une majoration de son intervention. Néanmoins, **Brupartners** tient à rappeler la règle du tiers-temps applicable en droit du travail et suppose que la condition de fraction des 25% s'applique dans le cadre des dérogations par arrêté royal ou par CCT.

Toutefois, dans le cadre de la mutation économique et environnementale que connaît la région, **Brupartners** estime très inadéquat de limiter la reconnaissance, dans le cadre du dispositif du CEP, des services d'orientation, de guidance (notamment sur les possibilités de formation), de bilan de compétences fournis par des opérateurs reconnus uniquement pour des travailleurs disposant au maximum d'un certificat ou d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur⁴. **Brupartners** considère que ces services devraient être ouverts à tout travailleur sans condition de diplôme.

Brupartners souligne à cet égard l'importance d'évaluer l'impact des mesures mises en place pour favoriser l'accès au CEP des personnes identifiées. Il suggère donc que des données chiffrées sur le type de publics qui suivent des formations dans le cadre du CEP se retrouvent dans le rapport annuel visé à l'article 22 du projet d'arrêté (voir point 2.7). Ce suivi régulier permettra, le cas échéant, d'identifier de nouveaux publics cibles qui font peu usage du dispositif.

³ [Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales](#) (M.B., 24 janvier 1985). Ci-après « loi de 1985 ».

⁴ Article 8 du projet d'arrêté.

1.3 Politique globale de formation des travailleurs et des demandeurs d'emploi

Comme évoqué dans la Contribution relative au Plan de relance et de redéploiement pour la Région de Bruxelles-Capitale, telle qu'adoptée par son Conseil d'administration le 23 septembre 2020 et son avis d'initiative du 17 janvier 2021⁵, **Brupartners** insiste sur la nécessité de développer une politique globale de formation dont le CEP est l'une des composantes importantes. Cette avancée permettrait de stimuler la demande de formation des travailleurs, des demandeurs d'emploi, des entrepreneurs indépendants et des employeurs, tout en assurant un cadre qualitatif et quantitatif propice au développement d'un parcours de formation tout au long de la vie.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où les dispositifs de formation existants, tels que listés en préambule, ne permettraient pas de rencontrer l'ensemble des besoins exprimés par une économie basée sur la connaissance, **Brupartners** estime pertinent d'envisager une mesure de soutien public à d'autres formules de formation, y compris des formations à l'initiative de l'employeur dont une partie pourrait, par exemple, s'inscrire dans le cadre du dispositif régional de la prime à la formation.

1.4 Considérations budgétaires

Brupartners réitère ses doutes quant à la possibilité pour le Gouvernement de parvenir, à budget constant, à son objectif d'élargir l'exercice effectif du dispositif de CEP à des travailleurs qui actuellement y recourent peu (femmes, travailleurs de PME, travailleurs infra-qualifiés, ...).

Brupartners rappelle à cet égard, d'une part, que le dispositif de CEP est principalement utilisé par des travailleurs d'entreprises d'une certaine taille, et d'autre part qu'une proportion plus ou moins importante des travailleurs de telles entreprises ne sont pas résidents de la Région bruxelloise. Le Gouvernement estime que près d'un travailleur sur deux concernés par le dispositif du CEP est résident bruxellois⁶.

Brupartners constate que le Gouvernement souhaite rééquilibrer la part du budget utilisé par chaque entreprise (grande entreprise, PME et TPE) pour faciliter l'accès au dispositif aux travailleurs qui, actuellement, en font peu usage en fixant un montant maximum d'intervention de 700.000 euros par entreprise par année civile pour le remboursement des rémunérations et cotisations sociales afférentes au CEP en matière de formations sectorielles.

Brupartners considère que le fait que certaines entreprises utilisent le dispositif du CEP de manière intensive ne signifie pas en soi qu'il s'agit d'un usage abusif et que, donc, des moyens budgétaires peuvent être recherchés en éliminant des abus. Par ailleurs, il ne faudrait pas que la solution proposée par le Ministre en charge de l'Emploi et de la Formation professionnelle pénalise les entreprises et les travailleurs de ces entreprises en leur restreignant l'accès à leur droit au CEP.

⁵ [A-2021-001-BRUPARTNERS](#).

⁶ Il s'agit d'une extrapolation des chiffres contenus dans le [rapport annuel d'Actiris](#) (2021) : « Pour la première fois depuis 2014, le nombre de navetteurs qui travaillent à Bruxelles est légèrement plus élevé que les Bruxellois eux-mêmes : 50,6% (403.000) des emplois en Région bruxelloise sont occupés par des navetteurs contre 49,4% par des Bruxellois (393.000) ».

Brupartners demande des éclaircissements sur les conséquences juridiques et pratiques en cas de demande d'un travailleur auprès de son entreprise de suivre une formation dans le cadre du CEP alors que le plafond de 700.000 euros de remboursement a été atteint au niveau de cette entreprise.

Brupartners demande que ce montant soit automatiquement lié à l'indexation du montant forfaitaire horaire de remboursement.

Brupartners prend acte que la détermination de ce seuil plafond de 700.000 euros découle d'une analyse budgétaire de l'Administration fondée sur des statistiques actuelles et des prévisions afin de parvenir à un équilibre dans ce contexte de budget constant. Selon les prévisions du Gouvernement, cette limitation permettrait de dégager de l'argent pour financer les majorations envisagées au bénéfice des publics qui recourent actuellement peu au dispositif du CEP.

Finalement, **Brupartners** salue la décision du Gouvernement concernant l'indexation du forfait horaire remboursé à l'employeur qui passe de 21,30 euros à 22,07 euros. Il s'agit d'une revendication de **Brupartners**⁷ et du Conseil national du travail⁸ de longue date qui permettra de limiter le différentiel entre l'indexation des salaires et le montant du forfait horaire de remboursement octroyé aux employeurs et d'ainsi éviter d'accroître la distorsion entre les deux montants de référence. **Brupartners** souhaiterait que l'indexation du forfait horaire remboursé à l'employeur soit liée à l'indexation salariale annuelle et/ou à l'indexation du plafonnement de rémunération dans le cadre du CEP⁹.

2. Considérations particulières

2.1 Champ d'application du projet d'arrêté

Brupartners constate que l'avant-projet d'arrêté ne mentionne pas qu'il est exclusivement d'application pour les unités d'établissement situées en Région de Bruxelles-Capitale. **Brupartners** part du principe que le projet d'arrêté ne s'applique qu'aux unités d'établissement situés sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale. Il demande que cette précision relative au champ d'application du projet d'arrêté en question soit explicitement mentionnée dans le texte de ce projet d'arrêté.

2.2 Possibilité de suivre les formations en distanciel

Brupartners salue à nouveau la volonté de faciliter l'accès au dispositif du CEP à certains publics, notamment de femmes seules avec enfant(s), qui peuvent difficilement suivre une formation en présentiel en raison de leur charge familiale. **Brupartners** attire néanmoins l'attention sur les effets que cette digitalisation des formations pourrait entraîner dans l'exercice effectif du droit, notamment eu égard à la fracture numérique à Bruxelles. **Brupartners** pointe le risque qu'une augmentation du volume de formations 100% digitales se traduise par une discrimination des publics exclus numériquement.

C'est pourquoi, **Brupartners** insiste sur l'importance d'évaluer, à brève échéance et de manière régulière, via des données chiffrées l'efficacité de cette mesure. Cette évaluation pourrait s'effectuer dans le cadre du rapport annuel (voir point 2.7).

⁷ [A-2021-001-BRUPARTNERS](#), p. 5.

⁸ [Avis du CNT n°2177 du 29 septembre 2020](#).

⁹ *Ibidem*.

Brupartners insiste également sur l'importance du contrôle, notamment sur le nombre d'heures de formation pouvant impliquer un contact direct entre le formateur d'une activité et l'apprenant, dispensées à un moment donné et se déroulant dans un lieu de formation déterminé.

Brupartners souligne que l'Administration en charge du suivi et du contrôle du dispositif de CEP actuel et futur ne pourra mener à bien ses missions que si les moyens financiers et humains adéquats lui sont attribués. Une telle avancée permettra au service compétent de pouvoir traiter, de manière optimale, l'ensemble des dossiers qui lui parviennent, de disposer des indispensables capacités d'interaction avec les opérateurs à l'origine des demandes, grâce à un personnel formé pour répondre aux enjeux qu'il rencontre. Par ailleurs, une telle mise à disposition de moyens adéquats est d'autant plus pertinente si l'Administration doit également s'équiper des outils technologiques contribuant à renforcer la digitalisation des diverses procédures évoquées plus haut. Ces améliorations contribueront, enfin, à produire l'ensemble des données chiffrées assurant une vision globale et un suivi régulier du dispositif du CEP.

Brupartners plaide donc pour que des moyens suffisants soient attribués à l'Administration en charge du contrôle et de la production et de l'analyse des données contribuant à alimenter une évaluation annuelle du dispositif.

2.3 Possibilité de suivre une formation sur son lieu de travail

Brupartners accueille positivement l'introduction, à l'article 7 du projet d'arrêté, de la possibilité de suivre une formation sur son lieu de travail pour les travailleurs en situation de handicap.

2.4 Elargissement de la liste des formations automatiquement agréées dans le cadre du CEP et rôle de la Commission d'agrément

Brupartners se réjouit de la décision du Gouvernement d'élargir la liste des formations automatiquement agréées dans le cadre du CEP aux bacheliers et masters de l'enseignement supérieur (universités, hautes écoles et enseignement de promotion sociale) également donnés en cours de jour ainsi qu'aux cours de promotion sociale, aux formations organisées par les classes moyennes ainsi qu'à l'ensemble des étapes comprises dans le processus de validation des compétences.

Dans le même ordre d'idées, **Brupartners** avait recommandé dans sa Contribution de reprendre les formations pour adultes avec une logique d'éducation permanente dans cette liste de formations automatiquement agréées. En effet, il existe toute une série d'opérateurs de formation qui disposent d'un agrément ou d'une mission en éducation permanente et dont les formations pourraient, par conséquent, être reconnues automatiquement comme formations agréées dans le cadre du CEP. **Brupartners** se demande pour quelles raisons ces formations pour adultes avec une logique d'éducation permanente ne sont pas reprises. Il réitère dès lors sa demande de les reprendre dans la liste de formation automatiquement agréées.

A cet égard, **Brupartners** rappelle la teneur de sa Contribution précitée :

« Brupartners propose que cette liste, en plus d'énumérer des types de formations, reprenne les grandes filières d'opérateurs, telles que les organismes de formations sectorielles, l'enseignement de promotion sociale, les formations des Classes moyennes, etc. Partant de ce principe, Brupartners demande que les organismes de formations pour adultes avec une logique d'éducation permanente ainsi que les organismes de formations générales / syndicales puissent être intégrés à cette liste et

également bénéficier d'un agrément automatique pour leurs formations. Pour les autres opérateurs de formations ou types de formations, Brupartners suggère d'envisager une reconnaissance automatique si :

- *L'opérateur peut attester de la qualité de la formation proposée via une certification / labellisation reconnue (Iso, QFOR, autre dispositif de formation...);*
- *L'opérateur propose des formations dans un domaine qui fait partie d'une liste de thématiques prioritaires fixées préalablement entre le Gouvernement et les partenaires sociaux ».*

Tout en saluant l'élargissement de la liste des formations automatiquement agréées, **Brupartners** rappelle l'importance de la Commission d'agrément. Cette dernière dispose, de par sa composition paritaire, de la capacité d'apprécier si la nature de la formation à agréer peut répondre à l'objectif d'épanouissement personnel du travailleur tout en contribuant aux perspectives socio-professionnelles que celui-ci s'est fixées.

Brupartners estime essentiel que la Commission d'agrément conserve son aspect paritaire et son rôle d'agrément des formations « résiduaire », au-delà d'une mission centrée sur l'évaluation et le fonctionnement du dispositif comme cela est proposé dans la note d'orientations. La Commission d'agrément est essentielle notamment pour statuer sur la reconnaissance de formations sectorielles (à l'initiative des employeurs) qui concernent des travailleurs appartenant à des commissions paritaires différentes (notamment les intérimaires) et donc, qui ne sont pas reconnues par une Commission paritaire.

En outre, **Brupartners** estime que certaines missions spécifiques doivent également être dévolues à la Commission d'agrément. Par exemple, celle-ci devrait pouvoir statuer sur la reconnaissance des formations qui sont dispensées sur le lieu de travail pour les travailleurs en situation de handicap (voir point 2.2) ainsi que sur l'éligibilité des cours et épreuves pratiques.

Brupartners rappelle ici également sa Contribution. Les missions principales de la Commission d'agrément doivent être de :

- Statuer sur les dossiers pour lesquels l'administration n'arrive pas à prendre une décision ou a un doute ;
- Servir de chambre de recours pour les travailleurs ou employeurs dont la formation n'est pas reconnue en CEP Bruxellois ;
- Évaluer le fonctionnement du dispositif.

2.5 Problématique des métiers en pénurie

Concernant la continuité d'une majoration pour les formations liées à des métiers en pénurie, **Brupartners** rappelle la position émise dans sa Contribution :

Sans bien entendu contester que la formation continuée, y compris par le biais du CEP, puisse concourir à la réduction de la problématique des métiers en pénurie, **Brupartners** émet des doutes à propos de l'idée de lier directement le droit au CEP à un objectif de formation sur un métier en pénurie telle que cette notion est actuellement définie.

2.6 Simplification et digitalisation des procédures

Brupartners se réjouit de la concrétisation et de la mise en place des plateformes informatiques fédérales¹⁰ et régionales¹¹.

Brupartners attire l'attention du Gouvernement sur l'importance de la bonne articulation entre ces différentes plateformes. Il salue à cet égard les échanges qui ont lieu en ce moment entre les différentes administrations concernées pour assurer une bonne interconnexion entre ces plateformes.

Les demandes de CEP appliquées au sein de certains secteurs avec application du mécanisme de préfinancement/subrogation sont initiées par les entreprises. **Brupartners** demande que ce droit d'initiative de l'entreprise soit toujours possible au regard de l'avant-projet d'arrêté. **Brupartners** demande à clarifier si ce délai du 31 octobre doit également être tenu pour les formations sectorielles et reconnues dans le cadre de la commission paritaire. **Brupartners** se demande également si l'outil numérique prévu par l'avant-projet d'arrêté prévoit une approche « sectorielle » d'introduction des demandes de remboursement par un Fonds sectoriel au lieu d'une introduction individuelle entreprise par entreprise.

Le paragraphe 2 de l'article 20 de l'avant-projet mentionne que, pour les formations sectorielles, les organisateurs de formation envoient un formulaire de demande (modèle défini par l'autorité publique) accompagné du programme de formation à la commission paritaire. **Brupartners** attire l'attention sur cette mesure qui peut impliquer une charge de travail administrative lourde pour les entreprises organisatrices de formation en entreprise quand un fond sectoriel est déjà agréé. Pour ce dernier cas, **Brupartners** demande la dispense du respect du paragraphe 2 de l'article 20 dans un souci de simplification administrative.

Au paragraphe 3 de ce même article 20, il est également stipulé qu'un organisateur de la formation désirent renouveler son agrément devra rendre un rapport d'évaluation (modèle défini par l'autorité publique) « après avis de la commission ainsi qu'une déclaration sur l'honneur attestant du respect des dispositions sociales et fiscales, de la tenue d'une comptabilité analytique et l'absence de double subventionnement ».

En ce qui concerne les demandes et les renouvellements d'agrément auprès de la Commission d'agrément, **Brupartners** souhaite que la déclaration sur l'honneur se limite au respect des exigences du Code des sociétés et des associations (CSA)¹², et ce uniquement aux opérateurs de formation qui introduisent une demande auprès de la Commission d'agrément.

2.7 Evaluation

Brupartners salue l'introduction de l'obligation de présentation d'un rapport d'évaluation annuel sur la mise en œuvre de l'arrêté du Gouvernement.

Outre les points d'analyse prévus à l'article 22 du projet d'arrêté, **Brupartners** suggère que ce rapport contienne, notamment, les éléments suivants :

¹⁰ La plateforme ILA devrait être disponible dès mars 2024. L'application *mycareer* existe déjà.

¹¹ La plateforme *MonBEE* (outil FIDUS) existe déjà pour le traitement des demandes de remboursement des employeurs (art. 16 du projet d'arrêté) et le traitement des demandes d'agrément (art. 20 du projet d'arrêté) mais doit encore être alimentée et appréhendée par tous les acteurs.

¹² [Code des Sociétés et des associations](#) (M.B., 4 avril 2019).

- La proportion de femmes, de travailleurs à temps partiel et de travailleurs infra-qualifiés qui recourent au dispositif du CEP par année civile afin d'évaluer l'impact des mesures de majoration de l'intervention de la Région pour ces publics-cibles ;
- L'identification éventuelle d'autres publics cibles ;
- La proportion de formations dispensées en partie et totalement en distanciel sur l'ensemble des formations agréées dans le cadre du dispositif du CEP ainsi que les mécanismes de contrôle mis en place, les publics concernés par ces formations, le nombre d'heures, etc. ;
- Pour les formations sectorielles et le plafonnement à 700.000 euros, l'utilisation effective qui en est faite ;
- La résidence des bénéficiaires ;
- ...

Ces éléments doivent être concertés au sein de la Commission d'agrément.

2.8 Articulation avec *my career*

Comme dit dans le cadre de sa Contribution, pour **Brupartners**, il est essentiel que le Gouvernement bruxellois veille à la bonne articulation du dispositif avec les obligations liées à la formation des travailleurs imposées aux employeurs par la législation fédérale. A cet effet, **Brupartners** considère qu'il est important de maintenir une certaine autonomie du compte du nouveau dispositif vis-à-vis du « compte formation individuel » de l'autorité fédérale. Il est toutefois nécessaire que ces deux dispositifs fonctionnent en bonne intelligence et non en vase clos conformément à la volonté du Gouvernement de transformer le dispositif du CEP en un véritable outil de formation continue permettant d'accompagner les mutations à l'œuvre sur le marché du travail.

2.9 Coopération interrégionale et mobilité interrégionale des travailleurs

Brupartners attire l'attention sur les difficultés rencontrées pour les travailleurs Bruxellois pour faire valoir leur droit au dispositif CEP au regard de l'unité d'établissement (ou, à défaut, du siège social de l'entreprise) comme seul critère pour la détermination de la Région compétente pour la gestion d'un dossier CEP. Cette question se pose également concernant la mobilité interrégionale des travailleurs.

Brupartners insiste donc sur la nécessité d'une bonne coopération entre les différentes Régions dans le cadre du dispositif du CEP et se demande si le protocole de coopération signé en 2015 ne nécessite pas une actualisation au regard des différentes réformes régionales du dispositif CEP.

2.10 Période transitoire

Brupartners demande au Gouvernement de préciser clairement la date d'entrée en vigueur du présent projet d'arrêté ainsi que l'articulation de ce dernier avec la loi de 1985 et les différents arrêtés royaux mentionnés à l'article 23 durant la période transitoire.

*
* *