



**CONSEIL NATIONAL
DU TRAVAIL**

AVIS N° 1.691

**CONSEIL CENTRAL DE
L'ECONOMIE**

CCE 2009-845 DEF
CCR 10

Séance commune des Conseils du mercredi 20 mai 2009

FORMATION CONTINUE DANS LE CADRE D'UNE STRATÉGIE GLOBALE

2.311-1

Saisine

Par lettre du 13 février 2008, Monsieur Josly PIETTE, Ministre de l'emploi, a saisi le Conseil central de l'Economie et le Conseil national du Travail, d'une demande d'avis concernant une stratégie globale en matière de formation continue.

Suite à la réception d'une demande d'avis relative à la mobilité géographique et interrégionale des demandeurs d'emploi et d'une autre demande d'avis relative à une stratégie globale en matière de formation continue, les Conseils ont créé une sous-commission mixte *mobilité des demandeurs d'emploi et formation continue* chargée de répondre aux deux demandes d'avis. La priorité avait été donnée à l'avis relatif à la mobilité pour cadrer avec les priorités du gouvernement. Les travaux sur la mobilité des demandeurs d'emploi se sont conclus par un avis unanime lors de la séance plénière du 9 juillet 2008.

Pour les travaux relatifs à la formation continue les membres de la sous-commission avaient reçu une note documentaire du Conseil Central de l'économie traitant des efforts de formation continue des branches et des secteurs¹. Note dont les principales conclusions sont jointes en annexe.

Les Conseils ont décidé d'interroger les commissions paritaires afin d'appuyer leurs travaux et leurs réflexions sur les réalités sectorielles concrètes et leurs expériences en matière de politiques relatives à la formation professionnelle et à l'enseignement avec les différents niveaux de pouvoir. Dans ce cadre, les Conseils ont, avec l'aide du SPF Emploi, Travail et concertation sociale, transmis une lettre aux Présidents des commissions paritaires afin qu'ils transmettent des informations, étant donné le cadre institutionnel et législatif en vigueur et la plus-value que le niveau fédéral pourrait apporter, au niveau des thématiques suivantes :

- Les fonctions critiques
- Les collaborations entre les différents acteurs (entités fédérées, enseignement en alternance, enseignement de promotion sociale enseignement technique et professionnel de plein exercice, opérateurs publics de formation professionnelle continue, organisation d'insertion socioprofessionnelle, missions locales et régionales)
- La validation des compétences
- L'offre de formation
- L'accès à la formation

¹ CCE (2008), *Formation professionnelle continue : les efforts des branches et des secteurs novembre 2008*, CCE 2008-873DEF CCR 200-2, 101p.

Les secteurs étaient également invités à partager leurs expériences et bonnes pratiques ainsi que les difficultés qu'ils rencontraient, aujourd'hui, dans le développement d'une politique globale de formation continue.

Les Conseils remercient les secteurs² pour leur participation à leurs travaux et, la suite qu'ils ont réservée à leur demande.

Les commissions paritaires qui ont répondu aux questions représentent plus de 1,5 million de travailleurs et, pour la plupart, elles ont envoyé une réponse spécifique à la demande qui avait été formulée. Quelques unes n'ont pas envoyé de réponse spécifique mais ont transmis des conventions cadres, des conventions collectives de travail et/ou des rapports sectoriels effectués dans le cadre de l'évaluation des efforts en matière de formation continue du secteur ou de la cotisation en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risques.

Le travail des Conseils s'est basé sur ces informations transmises par les secteurs et le présent avis se structure autour de ces 5 thèmes. Pour chaque thème, les Conseils ont repris les actions menées par les secteurs, reprises à titre d'inventaire, afin de présenter un éventail des pistes suivies par les secteurs pour pallier aux fonctions critiques, pour initier des collaborations avec les autres acteurs actifs dans le domaine de la formation continue, pour participer activement au processus de validation des compétences, pour proposer une offre de formation étendue et pour améliorer l'accès, à tous, à la formation continue. Vu le nombre d'actions menées par les secteurs, les Conseils ont procédé à une analyse des informations et présentent une classification des actions recensées. Ces actions, efficaces dans certains secteurs ou pour certains publics, ne sont pas des recettes toutes faites qui peuvent être systématiquement généralisées. Certaines actions ont fait leurs preuves dans certains secteurs alors qu'elles ont été abandonnées dans d'autres. Le recensement de ces actions est suivie d'une analyse de la thématique qui sert de base aux recommandations.

Suite à cette demande d'avis, les secrétariats du Conseil central de l'Economie et du Conseil national du Travail ont rédigé l'avis suivant, lequel a été approuvé en séance plénière commune le 20 mai 2009.

² Voir liste en annexe 1.

Fiche 1 : Les fonctions critiques

Les secteurs recrutent mais manquent de candidats pour certains métiers. Il ne s'agit pas, ici, d'une pénurie de main d'œuvre mais bien d'une inadéquation des compétences techniques et des comportements

I) Actions sectorielles

Les actions à mener dans le cadre des fonctions critiques passent d'abord par l'identification de ces fonctions. Les secteurs collaborent activement avec les divers acteurs de l'emploi : Forem, VDAB, Actiris et Arbeitsamt, dans la détermination et/ou la description de ces fonctions.

Les secteurs mènent toute une série d'actions pour lutter contre ces fonctions critiques et les combler.

Le premier type d'actions visent les situations pour lesquelles les formations initiales sont bien représentées dans le système scolaire, où le nombre d'élèves qui suivent ces filières est significatif mais où les élèves, en fin de cursus, ne rentrent pas ou ne restent pas dans le secteur.

Dans ce cas-là, des campagnes de revalorisation du secteur et des métiers sont menées ainsi que des programmes sectoriels d'accompagnement vers l'emploi. D'autre part, afin d'augmenter la visibilité des offres d'emploi, les secteurs, en étroite collaboration avec les entreprises, établissent des bases de données des emplois vacants adressées aux jeunes récemment sortis de l'école et aux demandeurs d'emploi. Un autre volet important concerne le versement de certaines primes. Dans certains secteurs, ce système est très développé et s'adresse à un public étendu comme les diplômés de l'enseignement de plein exercice, les demandeurs d'emploi qui transitent vers le secteur, les jeunes qui transitent par un régime d'apprentissage propre au secteur, les écoles et les CEFA, par élève qui transite vers le secteur, les travailleurs qui suivent des formations en dehors des heures de travail pour combler des fonctions critiques.

Le système des primes a été abandonné par certains secteurs qui avaient identifié des effets d'aubaine importants et qui ont préféré abandonner ce type de stimulant pour en développer d'autres. L'effet des primes est différent selon le secteur et le public considéré.

Un second type d'actions visent les situations pour lesquelles les formations initiales sont bien représentées dans le système scolaire mais où le nombre d'élèves, même s'il est significatif n'est pas suffisant. Pour attirer un plus grand nombre d'élèves les secteurs mènent des actions de sensibilisation et d'information pour promouvoir ces métiers et/ou développent des régimes d'apprentissage propre au secteur en collaboration avec les CEFA, Syntra, le Forem, le VDAB, Bruxelles Formation et des formations pour les demandeurs d'emploi. Dans certains secteurs les entreprises peuvent informer le fonds de formation qu'un poste reste à pourvoir. Dès que plusieurs entreprises informent de la même pénurie, le fonds met en place une formation calibrée afin de pourvoir ces postes. Dans le cadre de la promotion de la mobilité interne dans certains secteurs, les entreprises sont soutenues et encouragées afin d'accorder un congé pour un collaborateur qui se forme afin de combler une fonction critique.

Un troisième type d'actions vise les situations pour lesquelles les formations initiales ne sont pas ou peu représentées ou d'un niveau qui ne correspond pas ou plus aux attentes et aux besoins des entreprises.

Dans ce cas, les secteurs établissent des profils de compétences minimales à l'embauche, participent activement à la création de nouveaux programmes de formation continue, à l'élaboration et/ou la modification des programmes de l'enseignement initial. Les collaborations avec l'enseignement ne concernent pas seulement les programmes mais les secteurs proposent aussi des formations pour les élèves, des recyclages pour les professeurs et produisent et/ou diffusent du matériel pédagogique et technique.

II) Analyse

L'existence des fonctions critiques, dans notre pays, n'est pas dû uniquement à un manque de main d'œuvre mais également à une inadéquation des qualifications, aux conditions de travail et de rémunération de certains métiers, à l'existence des pièges à l'emploi et, de façon moins prégnante, à une inadéquation des savoirs être. Dans une telle perspective, il est légitime de suivre plusieurs pistes pour expliquer l'existence de ces fonctions critiques afin de pouvoir y remédier. Ces pistes touchent à l'enseignement initial, l'enseignement en alternance, la formation continue, les politiques d'insertion et de réinsertion sur le marché du travail.

En Belgique, le pourcentage de la population ayant au moins atteint un niveau d'éducation du secondaire supérieur (graphique 1)³ est relativement élevé et atteint plus de 85% pour les femmes et plus de 78% pour les hommes, ce qui place la Belgique dans le peloton de tête au niveau de l'Europe des 15. Au fur et à mesure que les plus vieilles générations disparaissent ce taux augmente, étant donné qu'à partir des années 1950, l'éducation s'est généralisée.

Néanmoins, chaque année, une proportion non négligeable de jeunes quitte l'enseignement secondaire sans diplôme de l'enseignement secondaire supérieur sans entreprendre un autre type de formation qualifiante. L'objectif européen à atteindre pour 2010 est de 10% et en 2007 il s'élevait, en Belgique à 12,3%. Ce taux peut être ventilé par genre, il s'élève alors à 10,7% pour les femmes et à 13,9% pour les hommes (graphique 2). Au niveau européen, la Belgique présente un taux relativement bas pour les hommes et un taux moyen pour les femmes. Le rapport entre ces deux taux est un des plus faibles au niveau européen. Seuls l'Autriche, la Suède et la Finlande présentent des taux inférieurs aux nôtres aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

La situation de ces jeunes qui se présentent sur le marché du travail pour la première fois sans diplôme de l'enseignement secondaire supérieur est particulièrement préoccupante. En effet, une analyse des dynamiques d'insertion des jeunes sur le marché du travail fait clairement ressortir que les difficultés rencontrées sont imputables à des facteurs conjoncturels et structurels⁴. Les deux facteurs qui jouent le plus, en Belgique, pour trouver rapidement un travail sont le niveau de diplôme des jeunes et la conjoncture économique de la région. La comparaison des taux de chômage des jeunes par niveau de qualification en Belgique et dans les trois régions (tableau 1) fait ressortir une différence de niveau sans appel. Cependant, le taux de chômage des jeunes est, dans les trois régions du pays, près de 2,5 fois plus important que la moyenne régionale globale.

La situation relative des jeunes bas qualifiés est encore plus défavorable (taux de chômage 2,8 à 4 fois plus élevé que la moyenne régionale).

³ Tous les graphiques et tableaux se trouvent en annexe 3.

⁴ OCDE (2007), *Des emplois pour les jeunes, Belgique*.

Cette situation nécessite une double action. La première consiste à déployer un dispositif de formation/insertion pour ces jeunes peu qualifiés et la seconde consiste à prendre des mesures en amont afin que la proportion de jeunes qui se présente sur le marché du travail sans qualification diminue.

Dans certains pays, comme en Allemagne et au Danemark, ce sont plus de 40% des élèves qui passent par un système d'apprentissage qui allie étude et emploi. En Belgique, ce sont à peine 3,5% des élèves qui empruntent ce type d'apprentissage (graphique 3). Type d'apprentissage qui est souvent considéré comme l'enseignement de la dernière chance et qui accueille des jeunes en situation précaire dans leur parcours scolaire. Cette filière d'enseignement qui devrait amener des jeunes déjà familiarisés avec le monde du travail sur le marché de l'emploi et accueillis favorablement par les entreprises n'est malheureusement pas assez valorisée pour des raisons de perception et peu de jeunes en Belgique empruntent ce trajet d'apprentissage.

Depuis quelques années le souci général est d'œuvrer pour la revalorisation de l'enseignement en alternance en Belgique afin d'étendre cette pratique de l'alternance qui tend à favoriser une transition plus douce et plus efficiente entre l'école et le marché du travail.

Les partenaires sociaux travaillent à ouvrir un plus grand nombre de places de stages en entreprises pour les jeunes qui doivent partager leur temps entre cours théoriques et stage pratique. Le gouvernement fédéral a développé les bonus de démarrage et de stage afin de motiver et les élèves et les entreprises. Les gouvernements régionaux œuvrent également à la réforme de la formation en alternance. La Wallonie, Bruxelles et la communauté française ont réformé le statut des élèves en alternance⁵ qui, à partir de septembre 2009, auront le même statut qu'ils soient inscrits dans un CEFA, à l'IFAPME ou au SFPME. Ce statut unique sera assorti d'un système unique de rémunération fondé sur l'assiduité avec une progression au fil des 3 années. Le partage du temps entre les centres et les entreprises sera identique et tout le monde aura le même niveau d'encadrement et enfin, la certification sera commune. Cette réforme a été faite dans le but de renforcer l'attractivité de la filière alternance.

En Flandre, il existe trois systèmes d'apprentissage en alternance (CDO, SYNTRA et CDV) qui, depuis septembre 2008⁶, sont plus étroitement alignés sans toutefois partager de statut commun.

Toujours dans l'optique de l'enseignement, il est important de développer une profonde adéquation entre le type d'enseignement dispensé et les possibilités de développement économique de la région et, à défaut, il est alors nécessaire d'augmenter la mobilité interrégionale des travailleurs et des demandeurs d'emploi⁷.

⁵ Décret du 15 janvier 2009 portant assentiment à l'accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance conclu à Bruxelles le 24 novembre 2008 entre la communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française (Moniteur Belge 15 mars 2009, référence 2009200861).

⁶ Décret du 10 juillet 2008 relatif au système d'apprentissage et de travail en Communauté flamande. Décret publié au Moniteur le 3 octobre 2008.

⁷ Avis mixte Conseil Central de l'économie et Conseil National du travail sur la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi du 7 juillet 2008.

Le problème de l'existence des fonctions critiques pour raisons d'inadéquation des qualifications est très sensible étant donné que cela crée des situations où le taux de chômage peut être élevé alors que certaines entreprises ne parviennent pas à pourvoir certains postes de travail. Il s'agit, ici, de la problématique de l'insertion et de la réinsertion des demandeurs d'emploi. Plus précisément il s'agit, d'une part, de l'adéquation entre demande et offre de travail et, d'autre part, des politiques de formation continue à l'encontre des demandeurs d'emploi et plus précisément des jeunes. Concernant l'adéquation, la collecte et la diffusion des offres d'emploi jouent un rôle important au même titre que l'enregistrement des qualifications et des compétences des demandeurs d'emploi. Concernant l'accompagnement des demandeurs d'emploi et les programmes de formation dans lesquels ils peuvent s'inscrire, chaque région a émis certains critères de durée, de périodicité et d'évaluation. Certains instruments de classification permettent d'améliorer l'efficacité et la rapidité de l'adéquation et de l'accompagnement.

III) Recommandations

Au vu des informations transmises par les secteurs et de l'analyse effectuée, ci-dessus, les Conseils émettent les recommandations suivantes.

ENSEIGNEMENT

Dans un souci d'intérêt général, les Conseils estiment qu'il est essentiel de ne pas faire basculer les problématiques liées aux carences de l'enseignement initial dans la sphère de la formation continue. En Belgique, les moyens publics alloués à l'enseignement sont parmi les plus élevés d'Europe⁸, par contre la corrélation entre le contexte socio-économique des élèves et leurs résultats est également la plus élevée d'Europe. Notre enseignement, loin de réduire les inégalités, semble au contraire les accentuer. Il apparaît donc que la Belgique devrait, avant tout, améliorer les éléments les plus défectueux de son système d'enseignement. Les Conseils insistent sur le fait que cette amélioration est primordiale et que le rôle de la formation continue n'est pas d'y pallier. Effectivement, il n'est pas efficace, ni pour les entreprises, ni pour les travailleurs actuels et futurs ni pour les pouvoirs publics, d'allouer des moyens à la formation continue afin de pallier ces carences. Dans ce cadre, les Conseils recommandent de poursuivre les efforts initiés en vue d'améliorer la qualité des filières techniques et professionnelles de l'enseignement initial.

Dans la même optique, les Conseils recommandent de revaloriser l'enseignement en alternance grâce à l'harmonisation des statuts des élèves. Cette revalorisation passe, entre autre par l'adoption d'un statut unique de l'alternance. La définition de ce statut unique pourrait s'établir sur base d'un socle commun aux différents statuts, aujourd'hui en vigueur, et déterminerait un mode de rétribution transparent et évitant certains effets pervers et une certification commune qui permettrait d'augmenter le nombre d'employeurs pouvant être contactés et reconnaissant la valeur dudit certificat.

⁸ En pourcentage du PIB, seuls le Danemark (7,2%) et la Suède (6,8%) investissent plus de moyens publics dans leur enseignement que la Belgique (6%).

STAGES

Les Conseils, reconnaissant la plus-value des stages pour toutes les parties impliquées, recommandent de mettre tout en œuvre pour inciter les secteurs à poursuivre leurs efforts déployés en vue d'augmenter, tout en garantissant leur qualité, les places de stage disponibles en entreprise. Ces efforts visent autant la concertation sociale que toutes les mesures visant à rendre le système de stage attractif pour toutes les parties impliquées en optimisant les conditions y afférant.

OUTILS DE CLASSIFICATION

Dans le cadre de l'amélioration des politiques d'adéquation entre offre et demande de travail et des politiques d'accompagnement des demandeurs d'emploi, les Conseils reconnaissent la nécessité de se doter d'instruments de classification adéquats, performants et surtout cohérents. Effectivement, dans la mesure où l'amélioration de la mobilité interrégionale des travailleurs et des demandeurs d'emploi est encouragée et cruciale, il est essentiel que tous les acteurs en la matière recourent aux mêmes instruments afin d'avoir une équivalence des terminologies et des classifications utilisées dans les 3 régions du pays. Cette harmonisation de la classification utilisée devrait faciliter l'échange d'offres d'emploi entre les opérateurs publics et la mobilité interrégionale des travailleurs et des demandeurs d'emploi.

Les Conseils pensent plus particulièrement à l'outil de classification développé par l'ANPE (France) : le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) dans lequel chaque métier a reçu un code numérique à 5 chiffres. Grâce à cette classification chacun peut connaître la définition exacte des métiers, comment et dans quel type d'entreprise il s'exerce, les compétences qu'il faut posséder pour le pratiquer, la liste des formations qui le rendent accessible et tous les métiers qui lui sont proches ou apparentés. Ce répertoire est actualisé dans le temps et il existe déjà trois versions dont la dernière date de 2007. Cet outil est également utilisé dans le cadre de la recherche d'emploi.

L'adaptation de ce système est en cours en Région Flamande sous l'égide du SERV en collaboration avec le VDAB (« Competent »).

Le Forem a également développé sa propre nomenclature basée sur le Répertoire français.

Les Conseils constatent que le Forem, le VDAB et Actiris ont collaboré pour mettre au point une nomenclature commune.

FORMATION EN LANGUE

Les Conseils soulignent l'importance de l'apprentissage des langues autant durant la période de l'enseignement initial que tout au long de la vie. Dans certains pays, comme au Luxembourg, au Danemark, aux Pays-Bas ou en Finlande, les élèves de l'enseignement primaire apprennent déjà, en moyenne, deux langues étrangères (graphique 4). En Belgique, de nombreuses fonctions qui trouvent une place sur la liste des fonctions critiques sont des fonctions qui nécessitent une connaissance du français et du néerlandais. Les Conseils plaident également pour un apprentissage des langues dans un contexte approprié lié aux fonctions occupées et aux métiers exercés.

Fiche 2 : Les collaborations

Dans l'univers éclaté et complexe de la formation continue les secteurs ont initié des collaborations créatrices et originales visant à améliorer l'efficacité et la diversification de leurs actions

I) Actions

Que ce soient les fonds de formation, les centres de formation, les fonds sociaux, les fonds de sécurité d'existence, ces structures sectorielles sont les maillons entre le secteur et l'enseignement, les opérateurs publics et privés de formation, les communautés, les régions, l'Etat fédéral, les autres secteurs.....

Les collaborations initiées entre les secteurs et les autres acteurs dans le domaine de la formation continue peuvent être formalisées à travers des conventions cadres, des accords de collaboration, des accords formels ou rester informelles.

De nombreuses structures sectorielles collaborent avec les opérateurs publics de formation continue tels que le Forem, le VDAB, Bruxelles formation et l'Arbeitsamt. Les collaborations visent autant la formation des travailleurs que des demandeurs d'emploi. Elles concernent également les formations d'élèves et de professeurs. Les actions cogérées par les secteurs et les opérateurs publics englobent l'organisation de screenings et de formations pour les demandeurs d'emploi, l'organisation de formations pour les travailleurs pendant les heures de travail et en dehors des heures de travail, l'achat de machines, de matériel ou de véhicules spécifiques pour certaines formations techniques. Ces collaborations visent également les formateurs et le partage de locaux où se dispense la formation.

Ces collaborations sont formalisées à travers des conventions cadres ou des accords de collaboration qui couvrent une période de 2 ans renouvelable. La nature des accords, leur contenu, leur fréquence et leur renouvellement ne présentent aucun systématisme.

Les collaborations se sont également développées avec l'enseignement en alternance, dont l'IFAPME, Syntra, EFPME, IAWM et les CEFA. Ces collaborations sont également formalisées et visent à proposer des programmes de formation où alternent formation théorique et pratique professionnelle. Les collaborations visent à améliorer certains programmes de formation, créer de nouveaux programmes de formation, accompagner les contrats d'enseignement, coordonner le trajet d'apprentissage, proposer des places de stages, partager des locaux, du matériel.....

Complémentairement à ces collaborations avec l'enseignement en alternance, de nombreuses collaborations sont initiées avec l'enseignement de plein exercice. En collaborant avec l'enseignement initial, les secteurs soulignent l'importance d'un lien entre la formation et le marché du travail afin que les entreprises puissent compter sur des travailleurs qualifiés dotés de compétences adéquates et que les individus puissent s'insérer dans une trajectoire professionnelle qui leur convienne.

Les secteurs signent des accords de partenariats avec l'enseignement secondaire général, technique et professionnel et d'autres accords, directement, avec les écoles. Les collaborations initiées touchent l'élaboration des programmes, la formation des élèves et des professeurs, l'amélioration de la qualité de l'enseignement et de la transition entre l'école et le marché de travail, l'offre de places de stage, la diffusion de matériel pédagogique....

Un volet important de ces collaborations implique les pouvoirs publics régionaux et communautaires.

Depuis 2002, le gouvernement flamand a signé, avec de nombreux secteurs, une convention cadre qui peut se renouveler tous les deux ans et s'évaluer tous les ans. Ces conventions cadres prévoient, la plupart du temps, que le gouvernement flamand alloue des moyens financiers qui servent à engager des consultants sectoriels qui doivent soutenir et développer l'adéquation entre l'enseignement et le marché du travail, le soutien à l'apprentissage en alternance, les politiques de diversité, l'amélioration et le soutien de la formation pour les futurs travailleurs du secteur et les travailleurs déjà actifs dans le secteur, la gestion des compétences et l'accompagnement de carrière, l'offre de stages, la reconnaissance des compétences et des qualifications acquises, l'accompagnement en cas de restructuration etc. Ces collaborations sont poussées et visent à contribuer à la réalisation des objectifs flamands en matière d'emploi. Dans le cadre de la crise économique actuelle ces conventions ont été complétées par un avenant. Cet avenant alloue des moyens supplémentaires aux secteurs afin de leur donner la possibilité de continuer à investir dans la formation continue dans un contexte économique difficile.

La Communauté française et la région wallonne signent également des conventions cadres avec certains secteurs. Ces collaborations visent souvent un investissement commun dans des infrastructures (centres de compétences, centres de références, centres de technologies avancées) mais elles recouvrent également des actions diverses touchant à l'insertion des groupes à risque, à la formation des demandeurs d'emploi, à l'offre de stage et de formation des demandeurs d'emploi, à la mise sur pied de projets spécifiques comme les formations langues ou les modules à la demande, à la promotion et la valorisation des métiers à l'investissement dans la définition des profils de métiers, à l'analyse du marché de l'emploi, à l'amélioration de la visibilité des offres d'emplois vacants.....

Les autorités locales, les provinces, les villes, les communes, les CPAS collaborent avec les secteurs pour des projets très spécifiques principalement dirigés vers les demandeurs d'emploi et les publics très fragilisés.

Les structures sectorielles collaborent également activement avec les centres de formation, les centres de références, les centres de compétences, les centres régionaux de technologie, les entreprises (stages), les autres structures sectorielles, le fonds de l'expérience (convention cadres entre le gouvernement fédéral et certains secteurs), les entreprises d'économie sociale.

II) Analyse

En Belgique, le financement de l'enseignement initial incombe aux pouvoirs publics. Par contre, le financement de la formation continue est beaucoup plus complexe. D'ailleurs le concept même de formation continue recouvre une réalité très riche et variée. Qu'on pense aux travailleurs qui se forment pour s'adapter aux nouveautés technologiques, aux demandeurs d'emploi qui suivent une formation calibrée sur une fonction critique, qu'on pense à un travailleur qui se forme dans le but de se réorienter ou pour son intérêt personnel sans lien direct avec son emploi actuel, il s'agit bien, dans tous les cas, de formation continue. Le financement de la formation continue est pris en charge, en Belgique par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux. Il est impossible de faire une distinction claire entre les matières prises en charges spécifiquement par les entreprises et celles prises en charges spécifiquement par les pouvoirs publics.

Au niveau des pouvoirs publics, les compétences sont attribuées aux communautés et aux régions. Le gouvernement fédéral gère, avec les partenaires sociaux le fonds congé éducation payé sans oublier que certaines politiques fédérales comme le mécanisme de sanction ou le suivi et l'accompagnement des chômeurs influencent directement les politiques de formation continue gérées par les régions et les communautés. A ce niveau, il est possible de distinguer les actions dirigées vers les travailleurs et celles dirigées vers les demandeurs d'emploi, chaque entité fédérée ayant l'autonomie de mettre en place sa politique relative à la formation continue. Contrairement à l'idée communément véhiculée, les opérateurs publics Forem, VDAB, Bruxelles formation ne se préoccupent pas uniquement de former des demandeurs d'emploi. En 2006, l'ensemble des activités de Bruxelles formation a touché plus de 8000 stagiaires dont 41% de travailleurs ; pour le VDAB, cette proportion s'élève à 34% et pour le Forem, à 21%.

D'autre part, la formation continue a pris une place importante dans la concertation sociale et les interlocuteurs sociaux ont déterminé des objectifs globaux, au niveau interprofessionnel, en matière d'emploi et de formation en faveur des groupes à risque (demandeurs d'emploi et travailleurs), en matière d'efforts financiers en faveur des travailleurs et en matière de taux de participation. Ici aussi, les engagements et les actions développées touchent les travailleurs et les demandeurs d'emploi.

Il est donc impossible aujourd'hui de désigner un responsable unique et des politiques unilatérales concernant un éventuel dispositif mis en place pour les jeunes qui se présentent sur le marché du travail sans diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, pour les demandeurs d'emploi détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur, pour les travailleurs âgés en processus de reconversion, pour les travailleurs occupés, pour les chômeurs de longue durée etc. Les initiatives prises en ces matières sont multiples et différentes selon les régions.

Comme le témoigne le premier point de cette fiche, les collaborations entre les différents acteurs sont nombreuses et se multiplient depuis quelques années.

III) Recommandations

Les Conseils soulignent la multiplication des collaborations qui peut être considérée de deux manières complémentaires mais bien différentes. D'une part, elle témoigne d'une créativité des acteurs et d'une volonté assez nouvelle de travailler ensemble, de dégager des synergies afin d'améliorer l'efficacité des politiques mises en place. D'autre part, elle témoigne de la nécessité d'harmonisation et de concertation dans un égal souci de transparence, de facilité d'utilisation, d'efficacité et de coordination.

Les Conseils ne peuvent qu'encourager ces collaborations, ces dialogues entre les différents acteurs qui œuvrent dans le domaine de la formation continue et plaident pour qu'une communication assidue, efficace et coopérative s'installe durablement entre eux.

Le problème de visibilité et de cohérence des politiques et des initiatives prises en la matière concernent également les utilisateurs, principalement les travailleurs et les entreprises qui éprouvent des difficultés d'organisation et d'obtention d'informations ce qui nécessite de développer des outils de communication adéquats permettant de pallier à ces manques.

Les Conseils veulent également attirer l'attention sur le fait que les collaborations entre les structures sectorielles et les structures publiques sont moins nombreuses et moins systématiques en Région bruxelloise que dans les autres Régions du pays⁹. A la lecture du rapport de l'ONEM pour l'année 2008, il apparaît que trop peu de jeunes demandeurs d'emploi ont accès à une formation continue à Bruxelles (relativement à la situation en Flandre et en Wallonie). Les Conseils plaident pour une augmentation de l'offre de formation pour les jeunes demandeurs d'emploi à Bruxelles.

Les Conseils veulent également souligner que si, d'une part, les accords entre les secteurs et les gouvernements régionaux et communautaires permettent d'agir de concert dans certains domaines concrets comme, entre autre, la diversité, l'accompagnement en cas de restructuration, la valorisation des métiers et dans l'essor des centres de références, de compétences...., les secteurs doivent, d'autre part, veiller à conserver la possibilité de mener des actions transversales intersectorielles, interrégionales et fédérales. Les Conseils rappellent que si, au niveau public, les compétences en matière de formation continue sont majoritairement renvoyées aux Régions, au niveau des interlocuteurs sociaux les structures sectorielles sont majoritairement organisées sur une base nationale (fédérale).

Les Conseils veulent également faire remarquer qu'il est question, ci-dessus, des collaborations entre les secteurs et les autres acteurs actifs dans le domaine de la formation continue mais que ces acteurs collaborent également entre eux. Dans ce cadre, les Conseils plaident pour une coopération entre les opérateurs publics de placement et de formation au niveau de la diffusion des offres de formation pour les demandeurs d'emploi.

⁹ CCFEE, Avis n° 80 *Collaboration des fonds sectoriels et secteurs avec les opérateurs d'enseignement et de formation à Bruxelles*.

Fiche 3 : Validation des compétences

Grâce à la validation des compétences, il sera, à terme, possible de faire reconnaître officiellement les compétences acquises lors d'un stage, grâce à une expérience professionnelle, à une activité bénévole, grâce à une passion.....

I) Actions

Ce mécanisme vise à reconnaître les compétences acquises par les individus en dehors des circuits traditionnels d'enseignement. La validation des compétences est un système officiel complémentaire au système de certification scolaire qui se développe en Belgique sous l'impulsion européenne qui projette de généraliser des expériences déjà largement diffusées et structurées en France, dans les pays scandinaves et anglo-saxons.

La mise en pratique de ce mécanisme est, en Belgique, laissée aux régions. La validation des compétences est chapeauté par le SERV en Flandre et par le Consortium de validation des compétences en Wallonie et à Bruxelles¹⁰.

Le SERV et le consortium de validation des compétences conseillent les Ministres en matière de fonctions critiques et d'épreuves de validation. Les partenaires sociaux sont étroitement associés à ce processus et les fonds de formation s'impliquent dans le développement des profils de compétences sur lesquels les épreuves se basent. Certaines structures sectorielles peuvent également se proposer comme centres de validation.

Le principe consiste à faire reconnaître officiellement et gratuitement des compétences professionnelles acquises par l'expérience. Chaque personne, à partir de 18 ans, peut se présenter à une épreuve de validation pour obtenir un titre de compétence reconnu par les services publics de formation et de placement (Forem, VDAB, ACTIRIS). Chaque métier qui a déjà fait l'objet de la préparation d'une épreuve de validation peut être divisé en différentes unités de compétences pour lesquelles sont organisées des épreuves qui attestent de la maîtrise d'une partie du métier ou du métier dans son ensemble.

Ces titres de compétence sont des témoins officiels qui attestent des compétences quelle que soit la manière dont la personne les a acquises. Ces titres peuvent, d'une part, être présentés lors d'un entretien d'embauche. D'autre part, ils peuvent baliser l'organisation des formations supplémentaires en permettant une orientation optimale dans les modules proposés, ou une dispense de cours pour les compétences validées. Les formations peuvent, grâce à ces titres, s'individualiser et devenir plus courtes et/ou plus efficaces.

Au niveau européen, le système de crédit pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) vise à faciliter la reconnaissance et la validation des apprentissages certifiés entre pays. Ce système ne prétend pas remplacer les différents systèmes nationaux mais tend à faciliter les transferts entre ces systèmes. La base de ce système repose sur des unités d'acquis d'apprentissage auxquelles sont associés des points de crédit. Les acquis provenant d'autres systèmes peuvent être traduits dans le système de certification professionnelle d'un pays défini en leur associant les points de crédit correspondants.

¹⁰ Le Service francophone des Métiers et des qualifications prendra le relais de la CCPQ dans le cadre de la production des profils métiers et des profils de formation.

Les secteurs sont associés au processus pour participer à l'élaboration des profils de métiers. Certains secteurs prennent en charge certaines épreuves de la validation des compétences.

Certains secteurs ont développé des attestations propres pour certains types de métiers (mécanisés, non-marchand) et pour certains types de publics (handicapés, diplôme obtenus dans un autre pays). Ces initiatives sectorielles ne sont pas segmentées et ont une portée nationale. Il existe aussi certains métiers qui sont certifiés par une procédure ISO dont la reconnaissance est alors européenne et/ou mondiale.

II) Analyse

Cette structuration du mécanisme, où un premier système est reconnu par les trois gouvernements francophones et un second système est reconnu en Flandre, pose question dans un contexte où la mobilité géographique des travailleurs et des demandeurs d'emploi est de plus en plus importante et où les initiatives de coopérations, de collaborations ne cessent de se multiplier. De nombreuses structures sectorielles soulignent des problèmes découlant de cette organisation. Ils relèvent la question de la reconnaissance des titres de compétence entre les régions et les cas où, pour un même métier, les compétences nécessaires divergent.

III) Recommandation

Les Conseils réitèrent les recommandations énoncées dans l'avis du 9 juillet 2007 relatif à la mobilité géographique et interrégionale des demandeurs d'emploi :

« Les Conseils sont d'avis que des accords adéquats doivent être conclus en matière d'interchangeabilité des titres de compétence entre les régions et les communautés, et ce, dans l'optique d'une interchangeabilité maximale, en concertation étroite avec les partenaires sociaux des secteurs les plus concernés.

Les Conseils considèrent qu'il est de la plus haute importance de veiller à ce que l'interchangeabilité des titres de compétence ne forme plus un obstacle à la mobilité géographique et interrégionale des demandeurs d'emploi. Selon eux, chaque région devrait reconnaître les compétences acquises dans les autres régions.

En matière de développement des structures de qualification du côté flamand et du côté wallon, les Conseils insistent sur la nécessité de garantir l'interchangeabilité en Belgique. Etant donné que la reconnaissance des diplômes est une compétence fédérale, les Conseils estiment que le pouvoir fédéral doit être impliqué dans ce processus. Ils considèrent également qu'une implication accrue des partenaires sociaux sectoriels permettra de fournir un plus grand nombre de garanties à la constitution d'une assise suffisante.

Enfin, les Conseils recommandent de mettre à profit de manière optimale les expériences réalisées à l'étranger en matière d'harmonisation des structures de qualification édifiées à partir d'entités disposant d'une autonomie constitutionnelle (cf. l'évolution au Royaume-Uni) »¹¹

¹¹ Avis mixte Conseil Central de l'économie et Conseil National du travail sur la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi du 7 juillet 2008.

Fiche 4 : Offre de formation

I) Actions

L'offre de formation des secteurs s'oriente vers deux publics de base, les travailleurs actuels du secteur et les travailleurs futurs du secteur (demandeurs d'emploi et élèves). Ce qui, aujourd'hui, s'intitule offre de formation dépasse largement le fait de proposer un catalogue reprenant la liste des formations disponibles mais regroupe toute une série d'actions en amont et en aval de la formation.

Au niveau du perfectionnement des travailleurs actuels du secteur, une série de services de plus en plus développés sont proposés en amont de la formation. Le premier travail des secteurs, à ce niveau, consiste à sensibiliser les entreprises et les travailleurs à l'importance, l'utilité de la formation continue et aux avantages qui en découlent. Au-delà de la sensibilisation le travail de détection des besoins peut également être encadré et soutenu financièrement par les secteurs (chèque conseils). Les actions de détection des besoins commencent à s'orienter vers la promotion de la mobilité interne qui anticipe l'orientation stratégique du développement des secteurs et les compétences futures y afférant.

Que ce soit dans le cadre de la détection des besoins à court terme ou dans le cadre de la promotion de la mobilité interne, les actions de planification en matière de formation sont en train de se généraliser dans le monde de l'entreprise. Les secteurs ont développé des outils afin de soutenir les entreprises dans leur démarche visant à remplir des plans de formation. Dans certains secteurs, l'aide financière destinée à la formation continue est conditionnée à la remise de ces plans de formation, dans d'autres cas, les plans de formation doivent même répondre à certains critères de démocratisation de l'accès à la formation.

Un autre soutien très important des secteurs aux entreprises en amont de la formation continue concerne l'adéquation entre les besoins spécifiques de l'entreprise en matière de formation et les différents opérateurs. Les structures sectorielles fournissent un travail important pour agréer les opérateurs afin de garantir la qualité des formations dispensées.

La synthèse de tout ce travail en amont de la formation se retrouve dans le catalogue d'offre de formation proposée par la structure sectorielle en charge de la formation continue. Cette offre de formation reprend toutes les formations accessibles aux entreprises auprès des opérateurs agréés. La structure sectorielle prend en charge toutes les démarches administratives nécessaires au déroulement de la formation. Dans certains cas, les secteurs s'engagent également à fournir une formation sur mesure aux entreprises qui adressent des demandes qui ne peuvent être satisfaites par aucun opérateur public ou privé.

Le soutien des secteurs va au-delà de la formation proprement dite. Nombre d'entre eux proposent des évaluations de la formation suivie afin d'en garantir la qualité. Certains secteurs proposent également un suivi dans les entreprises afin de favoriser l'intégration des acquis de la formation sur le lieu de travail et de valoriser les nouvelles compétences acquises.

Au niveau de la formation des futurs travailleurs du secteur, les actions menées le sont, la plupart du temps, menées en collaboration avec les opérateurs publics autant au niveau des formations de base, des formations qualifiantes pour les demandeurs d'emploi que pour l'enseignement en alternance.

II) Analyse

Les actions menées en faveur de la formation continue se diversifient de plus en plus et débordent largement de l'organisation de formations proprement dite. Que ce soit au niveau de la détection des besoins, de la sensibilisation des différents bénéficiaires de la formation continue, de la planification des formations, de la gestion de compétences, de la mobilité interne, de la certification, de l'évaluation et de la valorisation des compétences et de l'apprentissage, l'importance de ces actions est reconnue au même titre que la formation elle-même.

III) Recommandations

FORMATION, ENSEIGNEMENT ET MARCHE DU TRAVAIL

Les Conseils estiment qu'il est essentiel de ne pas faire basculer les problématiques liées aux carences de l'enseignement initial et à la faiblesse des politiques liées à la transition entre l'enseignement initial et le marché du travail dans la sphère de la formation continue. Les Conseils reconnaissent l'interdépendance entre l'enseignement, la formation continue et le marché du travail (transition et parcours professionnel) mais insistent sur le fait que le rôle de la formation continue n'est pas de pallier les carences de notre enseignement initial ni le fait qu'en Belgique, les politiques visant la transition entre l'enseignement et le marché du travail soient encore fort peu développées. Les moyens publics et privés alloués à la formation continue doivent être utilisés pour offrir des possibilités de formations de qualité à un maximum de travailleurs actuels ou futurs et ce dans une double perspective de perfectionnement et de sécurisation de la trajectoire professionnelle. Effectivement, la formation continue ne possède pas seulement une dimension économique visant à la réinsertion des demandeurs d'emploi, à l'adaptation, au perfectionnement et à l'amélioration de la productivité des travailleurs mais également une dimension sociale visant l'émancipation citoyenne et l'égalisation des chances entre les groupes sociaux. Cette double optique justifie d'ailleurs les différentes sources de financement de la formation continue.

Si la formation continue doit répondre aujourd'hui à des enjeux cruciaux, elle ne doit pas être présentée comme la panacée à tous les problèmes liés à l'enseignement initial et au marché du travail. La problématique du décrochage scolaire et la prise en charge des élèves qui quittent le système scolaire sans diplôme nécessite un dispositif sérieux et spécifique à cette problématique. Face au problème de chômage, la formation continue est très souvent présentée comme l'instrument le plus efficace afin de réduire le chômage et d'intégrer ou de réintégrer les demandeurs d'emploi sur le marché du travail. C'est effectivement le cas lorsque le chômage est le résultat d'un manque de qualification, de mobilité géographique ou de motivation. Cependant, il est réducteur et inefficace de considérer un déséquilibre macro-économique sous le seul angle individuel. Le chômage en tant que déséquilibre macro-économique nécessite également d'autres réponses que celles de la formation continue.

NOUVEAUX METIERS, NOUVELLES COMPETENCES

Les Conseils plaident pour le développement d'une dimension prospective de l'évolution du marché du travail harmonisée. Certains pays ont effectivement développé une méthode et des instruments afin d'anticiper les nouveaux besoins sur le marché du travail¹². Ces outils permettent de détecter, les nouveaux métiers de demain et les nouvelles compétences nécessaires à la pratique de ces métiers. Ces études prospectives permettent alors d'adapter ou d'élaborer de nouveaux programmes de formations initiale et continue. Les résultats de ces études permettent également aux secteurs et aux entreprises de poser des choix stratégiques, de développer la mobilité interne et plus généralement, ces instruments permettraient de réduire le mismatch de qualification et présenteraient une valeur ajoutée certaine au travail effectué par les secteurs qui investissent dans une photo sectorielle.

De nombreux secteurs, les centres de compétences..... ont développé des rapports de veille qui consistent à mieux appréhender l'évolution des métiers et des qualifications requises pour occuper valablement des emplois proposés. Les conclusions des rapports de veille concernent le court terme et visent à identifier les métiers qui se transforment, ceux qui disparaissent et ceux qui apparaissent. Ce travail d'observation et d'analyse permet d'adapter l'offre de formation. La veille est une activité nécessaire mais pas suffisante à une démarche plus globale de prospective. Démarche prospective qui vise, à plus long terme, à identifier les nouveaux métiers et les nouvelles compétences.

Il existe, en Belgique, depuis la fin des années 1990, plusieurs initiatives dans le domaine de la veille, de la détection des besoins de formation, de la détermination des fonctions critiques mais aucun instrument rigoureux et transférable à tous les secteurs dans le domaine de la prospective des métiers, des compétences et des nouvelles niches, n'a été développé.

Aujourd'hui, la Wallonie a pris part au projet ABILITIC en partenariat avec le Luxembourg et la Lorraine afin de développer une démarche interrégionale aboutie en termes d'anticipation. Ce projet a développé un cadre méthodologique permettant d'étudier 8 métiers sélectionnés et d'obtenir des résultats concrets en matière de compétences d'ici 3 à 5 ans.

La Flandre, de son côté, a lancé un appel à projets, en mars 2009, visant à établir une méthode spécifique de prévisions sur les métiers, les compétences et les niches de demain. Méthode qui sera, dans un premier temps, testée sur le secteur de la logistique et qui, ensuite, devra être transférable aux autres secteurs.

Au niveau européen des démarches concrètes devraient être entreprises afin de mettre en œuvre l'initiative « des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux ». Initiative qui vise à anticiper les besoins futurs du marché du travail. Cette thématique fera partie du programme du sommet européen de juin 2009. Dans ce cadre les Conseils plaident pour que les partenaires sociaux et les fonds sectoriels soient associés à la transposition nationale de ce qui aura été décidé au niveau européen.

¹² CEDEFOP (2008a), Future skill needs in Europe. Focus on 2020.
CEDEFOP (2008b), Future skill needs in Europe. Medium-term forecast. Synthesis report.

Fiche 5 : Accès à la formation

Aujourd'hui, en Belgique, il est avéré que l'accès à la formation dépend de variables structurelles et individuelles. Le taux de participation à la formation continue est très hétérogène selon les différents secteurs. Le taux de participation augmente avec la taille de l'entreprise. Les formations sont plus facilement accessibles aux travailleurs de moins de 45 ans. La plus grande différence reste toujours le niveau de qualification. En Belgique, comme presque partout en Europe, plus les travailleurs sont formés plus ils auront de chance de suivre une formation !

I) Actions

Les actions sectorielles visant l'accès à la formation s'inscrivent souvent dans le cadre général de la mutualisation des frais inhérents à la formation continue. Que ce soit uniquement pour les groupes à risque ou pour l'ensemble des travailleurs les cotisations des entreprises versées en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risque, les cotisations prévues pour les fonds de formation sont solidarisées au niveau sectoriel et redistribuées aux entreprises du secteur sous forme de services liés à la formation. Cette solidarité permet de dépasser les réticences des employeurs à former des travailleurs sans garantie que ceux-ci ne vont pas quitter l'entreprise avant que la formation ne soit rentabilisée. Cette solidarité répond également à un principe de solidarité défendu par les partenaires sociaux.

Dans certains secteurs, les travailleurs eux-mêmes peuvent faire appel à la structure sectorielle qui se charge de cette mutualisation des fonds pour recevoir un soutien administratif et financier pour suivre une formation en dehors des heures de travail.

De plus en plus souvent, l'intervention financière des secteurs est conditionnée par la remise d'un plan de formation. Le secteur soutient ainsi la généralisation de la planification des formations à l'échelle de l'entreprise dans un souci de développement stratégique et de mobilité interne. Les secteurs proposent bien sûr une aide pour la réalisation de ces plans de formation. Dans certains secteurs, l'intervention financière n'est pas conditionnée au seul fait de la remise d'un plan de formation mais ce plan doit répondre à certains critères de non-discrimination dans l'accès à la formation (genre, temps de travail, catégories professionnelles...).

L'intervention financière dépend souvent du public et du type de formation suivie. Dans la majorité des cas la formation pour les demandeurs d'emploi est gratuite. En ce qui concerne les travailleurs, les formations proposées par les secteurs sont souvent gratuites, dans les limites budgétaires autorisées par les moyens sectoriels. Dans d'autres cas, les secteurs établissent des règles de remboursement préférentiel pour certains publics (groupes à risque) et certaines formations (propres aux secteurs).

Au delà du soutien financier aux entreprises, aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi, les secteurs développent des actions, des outils et des études susceptibles d'améliorer la démocratisation de l'accès à la formation.

Les secteurs soutiennent les entreprises au niveau administratif dans la gestion des formations, en jouant un rôle d'interface entre les entreprises et les opérateurs de formation, en proposant un catalogue d'offre de formation, en garantissant la qualité des formations (norme ISO), en proposant des formations de qualité visant à combler des carences.

Au niveau des entreprises, de nombreux secteurs pointent la difficulté que les PME rencontrent pour libérer du temps afin d'envoyer leurs travailleurs en formation. Ils mettent alors des stratégies en place afin de toucher ces entreprises et en leur proposant des formations internes calibrées selon leurs besoins. Ce calibrage des formations n'est pas seulement dévolu aux PME et certains secteurs s'engagent à développer des formations sur mesure.

De nombreux secteurs possèdent des outils afin de vérifier les taux de participation des travailleurs du secteur en fonction des caractéristiques personnelles des travailleurs, ou investissent dans des études afin d'identifier les groupes les plus éloignés de la formation continue. Ces étapes sont des étapes préliminaires à une réflexion visant à mettre en place des solutions pour permettre à tous de suivre des formations (travailleurs peu qualifiés, travailleurs âgés, PME) et éviter les entraves à la formation.

II) Analyse

L'enquête CVTS et l'enquête sur les forces de travail permettent de calculer des taux de participation à la formation continue selon les caractéristiques individuelles et structurelles des travailleurs. Au niveau structurel, le secteur d'activité dans lequel le travailleur exerce son activité (graphique 5), la taille de l'entreprise et la région, entre autre, influencent les chances d'accès à la formation. Au niveau individuel (graphique 6), il ne semble plus y avoir de différence de genre dans l'accès à la formation (graphique 7), cependant les hommes bénéficient de formations généralement plus longues que les femmes (graphique 8). Les formations restent plus facilement accessibles aux travailleurs de moins de 45 ans (graphique 9). La différence la plus forte se situe au niveau des qualifications des travailleurs. Plus les travailleurs sont formés, plus ils auront de chances de se former.

III) Recommandations

Au vu des informations transmises par les secteurs et de l'analyse effectuée ci-dessus les Conseils émettent les recommandations suivantes au sujet de la mutualisation, des groupes à risque, des petites et moyennes entreprises, des possibilités de formation et de l'organisation et de la planification des formations.

MUTUALISATION

Toutes les structures sectorielles actives dans le domaine de la formation continue sont principalement financées par les cotisations des entreprises ; les autres composantes de leur financement proviennent de fonds propres, de produits divers, des pouvoirs publics et du fonds social européen.

A l'origine, ces structures fonctionnaient souvent sur base d'un système de primes versées aux entreprises et aux travailleurs suivant le nombre de jours et d'heures de formation suivies ou sur base du système du « juste retour », suivant lequel les entreprises pouvaient récupérer un montant équivalent à celui qu'elles avaient versé.

Au fil du temps, les activités de ces structures se sont organisées et, aujourd'hui, elles peuvent être considérées comme de véritables prestataires de services polyvalents qui développent, structurent et soutiennent la politique de formation des entreprises du secteur. De ce fait, de moins en moins de fonds fonctionnent sur base du système des primes ou de remboursement de frais, même si la plupart ont conservé certaines primes en les rationalisant. Certains fonds fonctionnent toujours sur le système du « juste retour » et mutualisent les fonds qui ne retournent pas vers les entreprises. Cette mutualisation leur permet de diversifier leurs activités et d'apporter une véritable plus-value aux entreprises du secteur.

D'une manière générale, le système de fonctionnement des ces structures est passé d'une simple redistribution des cotisations collectées à la structuration d'un véritable réseau d'activités accompagnées de certaines primes visant le soutien, le développement et la démocratisation des activités de formation.

Aujourd'hui, les moyens alloués aux structures sectorielles sont de plus en plus mutualisés. Les structures sectorielles peuvent alors proposer une série de services, dont le coût est solidarisé, aux entreprises et aux travailleurs actuels et futurs du secteur.

Les Conseils estiment que cette gestion des ressources par mutualisation est une formule gagnant-gagnant. En effet, les entreprises sont confrontées à trois contraintes lors de l'organisation des activités de formation. Il s'agit du coût, de l'organisation et du risque de perdre le travailleur une fois la formation terminée. La mutualisation des fonds permet de réduire ces contraintes au même titre que les clauses d'écologie et les collaborations avec les opérateurs publics.

GROUPES A RISQUES

Dans un cadre général, les Conseils plaident pour que tous les acteurs dans le domaine de la formation continue, aussi bien privés que publics, accordent une attention supplémentaire aux groupes à risque au niveau de l'accès à la formation. Les Conseils recommandent de prendre en compte les difficultés de certains groupes à accéder à la formation continue. Ce supplément d'attention passe d'abord par une identification précise de ces groupes à risque et par une détection rigoureuse des causes qui débouchent sur une participation plus faible à la formation continue. Effectivement, la corrélation entre le taux de participation à la formation avec le niveau de qualification est souvent questionnée sur plusieurs fronts : motivation, relation à l'apprentissage, fonction occupée, outils pédagogiques utilisés dans la pratique de la formation continue, pouvoir de négociation des travailleurs.... Il faut poursuivre les efforts d'identification des causes de difficultés d'accès afin de pouvoir, d'une part, mettre en place des politiques actives et efficaces pour réellement améliorer la démocratisation de l'accès à la formation - en adaptant le type de formation aux publics cibles et aux besoins - et, d'autre part, déterminer la responsabilité financière des politiques mises en place.

PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

Les Conseils plaident pour que tous les acteurs dans le domaine de la formation continue, les structures sectorielles, les opérateurs privés, les opérateurs publics, les entreprises et les travailleurs poursuivent, en les intensifiant, leurs efforts en vue d'augmenter le nombre de petites et moyennes entreprises qui s'inscrivent dans les pratiques de formation continue. Effectivement, les chiffres disponibles dans l'enquête CVTS (enquête auprès des entreprises de plus de 10 travailleurs) montrent que le taux de participation à la formation continue formelle est plus important dans les grandes entreprises. Toutefois les petites entreprises éprouvent plus de difficultés à répondre de manière détaillée à ce type d'enquête. Une analyse plus détaillée fait apparaître que la différence majeure se situe dans le nombre d'entreprises formatrices selon la taille des entreprises plutôt que dans le taux de participation à la formation continue formelle au sein des entreprises formatrices. Concrètement cela signifie qu'un travailleur qui travaille dans une entreprise qui organise des formations continues formelles ne voit pas ces chances d'accéder à une formation sensiblement augmenter selon la taille de l'entreprise. Par contre un travailleur d'une PME a beaucoup moins de chance de travailler dans une entreprise formatrice qu'un travailleur d'une grosse entreprise. D'où la nécessité d'établir des politiques qui visent le développement d'une culture de la formation qui tiennent compte des obstacles rencontrés par les petites entreprises.

POSSIBILITE DE FORMATION

Les Conseils plaident pour que tous les travailleurs actuels et futurs du secteur puissent étendre leurs possibilités d'apprentissage, pendant et en dehors des heures de travail, que ce soit dans leur emploi actuel et/ou en vue d'un emploi futur, sans pour autant passer par des solutions unilatérales qui ne prennent pas en compte les besoins différenciés liées aux secteurs d'activité, à la fonction exercée et aux contraintes organisationnelles du travail.

ORGANISATION ET PLANIFICATION

Les Conseils plaident pour reconnaître l'importance et la nécessité de professionnaliser - planifier, identifier et détecter les besoins, organiser et évaluer- la politique de formation continue. Les Conseils constatent que toutes les entreprises n'ont pas les mêmes moyens financiers et organisationnels pour le faire. Les Conseils plaident pour une politique de soutien de la professionnalisation de la politique de formation en entreprises et constatent que les différents fonds sectoriels ont déjà développé une offre dans ce domaine à côté des initiatives publiques et privées.

Annexe 1 : Liste des commissions paritaires qui ont répondu aux questions

Commissions paritaires	Dénomination
107	CP des maîtres tailleurs, tailleuses et couturiers
112	CP des entreprises de garage
120	CP de l'industrie textile et bonneterie
121	CP des entreprises de nettoyage
124	CP des entreprises de construction
125.01	CP de l'industrie du bois
125.02	
125.03	
126	CP de l'ameublement et de l'industrie de transformation du bois
127	CP du commerce de combustibles
142.01	CP des entreprises de valorisation des matières premières de récupération
142.02	
142.03	
142.04	
149.02	Secteur connexes aux constructions métalliques et électriques
149.03	
149.04	
201	CP du commerce de détail indépendant
214	CP de l'industrie textile et de bonneterie
218	CP nationale auxiliaire pour employés
220	CP de l'industrie alimentaire
302	CP de l'industrie hôtelière
304	CP du spectacle
315.02	CP des compagnie aérienne autres que la SABENA
318	CP des aides familiales et des aides seniors
318.01	
318.02	
319	CP des établissement et services d'éducation et d'hébergement
319.01	
319.02	
327	CP des entreprises de travail adapté et des ateliers sociaux
327.01	
327.02	
329	CP du secteur socio-culturel
329.01	
329.02	
329.03	
330	CP des services de santé
331	CP de l'aide sociale et des soins de santé
332	CP de l'aide sociale et des soins de santé

Annexe 2 : Principales conclusions de la note documentaire sur « les efforts de formation des branches et des secteurs » du Conseil Central de l'économie¹³

En Belgique, les interlocuteurs sociaux jugent, depuis une vingtaine d'années, que le développement de la formation professionnelle continue est capital aussi bien pour les travailleurs que pour les demandeurs d'emploi et les inactifs. En effet, le rôle des compétences, la valorisation et le développement des qualifications apparaissent aujourd'hui de plus en plus décisifs. Etant donné l'environnement international, le maintien et le renforcement de notre avantage technologique sont indispensables afin que les salaires ne deviennent pas la variable d'ajustement du circuit macro-économique. Pour ce faire, il est indispensable, d'une part, de développer un dispositif d'innovation performant. Innovation qui demande et demandera plus encore, dans l'avenir, une adaptation constante des compétences et des qualifications des travailleurs. Adaptation qui passe par la formation continue. D'autre part, il est également nécessaire d'améliorer le fonctionnement du marché du travail à travers l'éducation et la formation afin de réduire l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail.

Dans un tel contexte, tous les individus doivent avoir la possibilité d'adapter et de renouveler leurs compétences afin de faire évoluer et de sécuriser leur trajectoire professionnelle. Pour rester dans l'optique de solidarité affichée et conservée depuis 1944, les efforts de formation ne doivent pas être l'apanage des seuls individus mais se situer dans le cadre de politiques actives soutenues par les interlocuteurs sociaux, les entreprises et les pouvoirs publics. C'est pourquoi les interlocuteurs sociaux ont jugé crucial de se doter de procédures et d'instruments efficaces pour le financement collectif des efforts de formation ainsi que pour l'évaluation de ces politiques.

Les partenaires sociaux ont établis au cours des années différents objectifs en matière de formation professionnelle continue :

- Chaque entreprise doit allouer 0,10% des salaires bruts en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risque (1992).
- L'ensemble des entreprises du secteur privé doit investir 1,9% de la masse salariale dans la formation professionnelle continue des salariés (1998).
- L'ensemble des entreprises du secteur privé doit atteindre d'ici 2010 un taux global de participation de 50% (2003).

Les objectifs sont définis au niveau interprofessionnel de la concertation sociale. Les secteurs, quant à eux, sont responsables de mettre en oeuvre une stratégie en matière de formation continue à travers les conventions collectives de travail. Ce sont les entreprises qui, quotidiennement, réalisent ces efforts de formation soutenues par leur secteur et par des initiatives publiques diverses.

Chaque année, une évaluation des efforts de formation est réalisée dans le rapport technique du Secrétaire du Conseil Central de l'économie sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial. Cette évaluation utilise plusieurs sources afin de donner la vision la plus large possible sur les efforts déployés par les entreprises du secteur privé :

¹³ CCE 2008-873DEF-CCR 200-2.

- Le bilan social
- L'enquête sur les forces de travail
- L'enquête CVTS
- Les conventions collectives de travail
- Les rapports annuels des secteurs concernant la cotisation réservée à l'emploi et la formation des groupes à risque
- Les rapports sectoriels relatifs à la formation continue des travailleurs
- Les informations disponibles auprès des fonds sectoriels.

Ces sources qui permettent d'obtenir de nombreuses informations et indicateurs relatifs aux efforts de formation de l'ensemble du secteur privé, des branches et/ou des secteurs.

L'intérêt pour les efforts de formation des branches et des secteurs s'est confirmé au fur et à mesure de l'appel à la responsabilisation des secteurs en matière de politique et de stratégie de formation dans chaque accord interprofessionnel et du mécanisme de sanction prévu dans l'article 30 de la Loi exécutant le *Pacte de solidarité entre les générations* (2005). Ce mécanisme a repris l'objectif financier établi entre les partenaires sociaux qui sera dorénavant contrôlé chaque année. Si l'effort global en matière de formation continue n'atteint pas 1,9% de la masse salariale des entreprises du secteur privé, les entreprises des secteurs qui réalisent des efforts insuffisants devront verser une cotisation supplémentaire de 0,05% au fonds congé éducation payé.

Les secteurs qui réalisent des efforts supplémentaires insuffisants sont des secteurs qui n'ont pas signé de CCT prévoyant une augmentation annuelle des efforts de formation de 0,1 point de pourcentage de la masse salariale ou une augmentation annuelle du taux de participation de 5 points de pourcentage. La CCT doit mentionner quels efforts sont visés par le secteur et quelles mesures seront prises à cette fin. L'arrêté royal qui décline les modalités du mécanisme de sanction précise que cet effort supplémentaire peut, en particulier, être la conséquence de :

- Une adaptation éventuelle des cotisations en faveur du fonds sectoriel de formation
- L'octroi d'un temps de formation par travailleur, individuellement ou collectivement
- L'offre et l'acceptation d'une offre de formation en dehors des heures de travail
- Les systèmes de planning de formation collective via le conseil d'entreprise

Le fait de préciser et d'identifier ces 4 possibilités manifeste la volonté de favoriser certaines pratiques en matière de formation par rapport à d'autres. Concrètement, les modalités contenues dans l'exécution du mécanisme de sanction va, selon le choix des secteurs, favoriser l'extension des activités des fonds de formation, stimuler le taux de participation des travailleurs à travers le canal de l'octroi d'un droit à la formation, augmenter le nombre de travailleurs qui accepteront de suivre des formations en dehors des heures de travail et diffuser plus largement des habitudes de planification dynamique de la formation continue.

L'exploitation de ces différentes sources montre combien l'hétérogénéité sectorielle est importante en Belgique et en Europe en matière de formation continue. Les facteurs d'hétérogénéité sont principalement à compter parmi :

- La différenciation des besoins
- La structure de qualification du secteur
- L'importance des nouvelles technologies pour le secteur
- La taille moyenne des entreprises dans les secteurs
- La structure d'âge du secteur
- La présence plus ou moins importante de fonctions critiques au sein des secteurs
- La stratégie de formation du secteur
- La structuration des activités de formation au sein des branches
- La nature des opérateurs sollicités

Le dépouillement des conventions collectives de travail, les rapports d'évaluation sur l'utilisation des cotisations groupes à risque et les rapports d'activité des fonds de formation sectoriels permettent d'appréhender les stratégies sectorielles.

Le dépouillement des conventions collectives de travail permet, au niveau des secteurs (commissions paritaires) cette fois-ci, de dresser une liste des engagements pris par les secteurs en matière de formation continue. Cet exercice permet de recenser les engagements pris par les secteurs en faveur des groupes à risques ainsi que les engagements pris en faveur de la formation continue de tous les travailleurs. Ce faisant, il est possible d'avoir une première approche du type de stratégie développée par les secteurs en matière de formation continue.

- 76,5% des commissions paritaires se conforment à la cotisation minimale de 0,10%
- 12,7% des commissions paritaires versent une cotisation de 0,15%
- 7,8% une cotisation de 0,20%
- 3% versent une cotisation supérieure à 0,20% avec un maximum de 0,60%.

Le dépouillement des conventions collectives de travail permet d'isoler les engagements du secteur relatifs à la formation des travailleurs. 60% des secteurs ont signé une telle convention collective de travail. Parmi ces engagements, les plus courants concernent des versements de primes aux entreprises et aux travailleurs afin de soutenir les efforts de formation, des engagements chiffrés ou non chiffrés, l'établissement d'un droit collectif ou individuel d'accès à la formation, exprimé en nombre de jour par an, par accord interprofessionnel ou en nombre d'heures par trimestre, la nécessité d'établir un plan de formation. S'y retrouvent également mais moins souvent, des projets d'évaluation des efforts du secteur, le projet d'élaborer une politique sectorielle de formation continue après la réflexion d'un groupe de travail, le développement de modules de formation spécifiques, le développement d'un code de non-discrimination d'accès à la formation.

En 2006, en plus d'une cotisation de plus de 27 millions d'euros payée en faveur du congé éducation payé, l'ensemble des entreprises a versé près de 104,5 millions d'euros en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risque. Ces cotisations ont été gérées par les fonds sectoriels, les entreprises ou sont restées dans le budget de la gestion globale de l'ONSS¹⁴. En 2006, un peu plus de 5 millions d'euros sont restés à l'ONSS, ce qui donne un montant de près de 100 millions d'euros réellement consacré aux groupes à risque. Certaines commissions paritaires prévoient également une cotisation supplémentaire pour la formation des travailleurs (hors groupes à risque). En 2006, ces cotisations représentent près de 45 millions d'euros. La totalité des cotisations versées pour le congé éducation payé, l'emploi et la formation des groupes à risque et la cotisation supplémentaire, se monte à plus de 176 millions d'euros en 2006, y compris le montant qui reste à l'ONSS.

Tous les secteurs qui prévoient, par conventions collectives de travail, la gestion paritaire de la cotisation relative à l'emploi et la formation des groupes à risque doivent chaque année remettre un rapport, légalement obligatoire, sur l'affectation de ces moyens. D'autre part, tel que convenu lors de la conférence nationale pour l'emploi de 2003 et conformément à la recommandation n°16 du CNT, les secteurs doivent également remettre un rapport sectoriel concernant les efforts de formation. Ces rapports sont standardisés et doivent être remis, au plus tard, le 1er juillet de l'année suivant l'année à laquelle s'applique la CCT, à la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS.

Les rapports « groupes à risque » doivent reprendre la dénomination de la commission paritaire, le contenu de la convention collective de travail, la définition des groupes à risque qui a été retenue par le secteur, les recettes et les actions déployées chaque année. L'analyse de ces rapports montre que les actions les plus couramment développées par les secteurs concernent :

¹⁴ Pour toutes les commissions paritaires où il n'existe pas de convention collective relative à la cotisation « groupes à risque », la cotisation est perçue par l'ONSS et consacrée à la gestion globale.

- Formations des demandeurs d'emploi
- Mesures d'accompagnement des travailleurs âgés
- Formations pour les travailleurs âgés
- Formations en sécurité
- Formations syndicales
- Formations pour les travailleurs peu qualifiés
- Collaboration avec l'enseignement technique et l'enseignement en alternance

Les rapports des efforts de formation sectoriels doivent identifier l'organe paritaire, identifier les objectifs convenus dans les accords sectoriels, les mesures mises en oeuvre pour atteindre ces objectifs, un aperçu des actions entreprises, ventilées par groupe cible (apprentis, demandeurs d'emploi, travailleurs, employeurs), les personnes en formation ventilées par catégorie bénéficiaire (âge, genre, nationalité, formation) et le volume de formation. Le tableau récapitulatif est standardisé et chaque secteur se doit de le remplir chaque année.

L'utilisation de ces rapports est complexe du fait de la difficulté que les secteurs rencontrent pour les remplir. Effectivement, de nombreux secteurs éprouvent des difficultés pour réunir les données relatives aux caractéristiques personnelles des travailleurs et des demandeurs d'emploi en formation. Les données sont très souvent incomplètes et ne permettent pas de faire des analyses en fonction de la population de l'ensemble du secteur.

Les remarques énoncées par les secteurs sur ces rapports concernent :

- La date de remise pour les secteurs qui travaillent sur base de l'année scolaire et pas de l'année civile
- La difficulté de réunir les informations relatives à la nationalité et/ou au niveau de qualification
- Les plus petits secteurs éprouvent également des difficultés à réunir l'information demandée par manque de moyen et/ou de temps
- De nombreux systèmes informatiques sont également en cours d'adaptation afin que le secteur soit en mesure de remplir ses obligations
- Problème de double comptage avec le Forem, le VDAB, ACTIRIS et d'autres partenaires
- La transmission des données avec les opérateurs publics pourrait encore sensiblement s'améliorer.

Aujourd'hui, de nombreux secteurs se sont dotés d'organisations qui structurent et soutiennent les activités de formation pour toutes les entreprises du secteur. Ces organisations peuvent être des fonds de formation sectoriels, des centres de formation, des fonds de sécurité d'existence. Quel que soit leur nom, leur forme ou leur statut, ces organisations centralisent toutes une partie des cotisations allouées par le secteur à la formation continue des groupes à risque et des travailleurs. Ces organisations sont gérées paritairement et les entreprises sont libres de faire appel à leurs services.

Les missions de ces fonds consistent à coordonner et stimuler les efforts de formation du secteur afin d'encourager l'emploi dans le secteur et de maintenir et développer les compétences des travailleurs en garantissant la qualité des formations.

Les sources de financement ne proviennent pas que des entreprises, puisque les fonds collaborent également avec les entités fédérées, qui peuvent leur allouer un budget dans le cadre de projets spécifiques, et avec le fonds social européen. En agrégeant les données des fonds présentés, on peut conclure que 77% des ressources proviennent des cotisations versées par les entreprises, 3,2% du fonds social européen, 4,4% des pouvoirs publics, 6,1% des fonds propres et 9,1% de « autres » qui peuvent reprendre des frais de dossiers, des ventes de manuels, des locations de bâtiments....

Le principe le plus couramment appliqué par les fonds, aujourd'hui, consiste à mutualiser leurs ressources afin de se positionner en véritables prestataires de services dans le domaine de la formation pour les entreprises du secteur. Quelques fonds fonctionnent encore sur base du système du « juste retour », qui consiste à retourner à l'entreprise, qui peut justifier des activités de formation, la somme qu'elle a versée.

L'offre de formation établie par les fonds se fait toujours en étroite collaboration avec les entreprises du secteur. Certains fonds basent leur offre sur la liste des fonctions critiques du secteur, d'autres proposent une offre plus élargie que les seules fonctions critiques mais établissent des règles de financement différentes selon la nature même de la formation. Enfin, certains secteurs ne rencontrent pas de problème de fonction critique et les fonds axent leur offre sur un critère de maintien et de développement des compétences des travailleurs.

A côté des activités de conseil, de sensibilisation, de coordination, de soutien financier, de gestion, les fonds sectoriels sont de véritables catalyseurs des collaborations initiées entre les différents acteurs de la formation continue. Tous les acteurs dans le domaine de la formation continue participent à ces collaborations plus ou moins intensément. Les fonds, de par la multiplicité de leurs partenariats, établissent des connexions entre tous les acteurs de la formation continue.

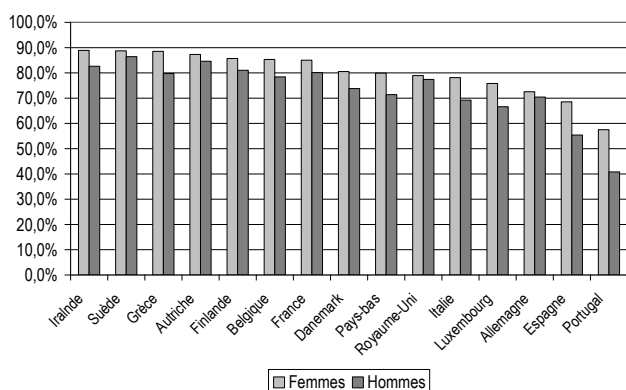
En collaborant entre eux, les fonds de formation initient un partenariat entre tous les secteurs. En collaborant avec l'enseignement initial, ils soulignent l'importance fondamentale du lien étroit qui doit exister entre les deux afin, d'une part, que les entreprises puissent compter sur des travailleurs qualifiés dotés de compétences adéquates et, d'autre part, que les individus puissent s'insérer dans une trajectoire professionnelle sécurisée et de qualité. Les fonds de formation collaborent également avec les régions et les communautés, l'enseignement de promotion sociale, l'enseignement en alternance, le Forem, le VDAB, Bruxelles Formation, les missions régionales pour l'emploi, les CPAS, les centres de compétence et de référence.

Toutes ces collaborations peuvent être formalisées. Les coopérations initiées avec les opérateurs publics font très souvent l'objet de conventions cadres, d'autres accords formels peuvent être pris avec l'enseignement en alternance et d'autres collaborations sont informelles. Ces nombreuses collaborations et la structuration de leurs activités ont implicitement poussé les fonds à occuper une place qui est vacante aujourd'hui en Belgique, celle d'interface entre l'enseignement initial, la formation continue et le marché du travail. Ce mouvement spontané est issu de la créativité des acteurs et permet une mise en commun des moyens privés et publics et l'éclosion d'une synergie entre tous les types d'acteurs actifs en matière de formation continue.

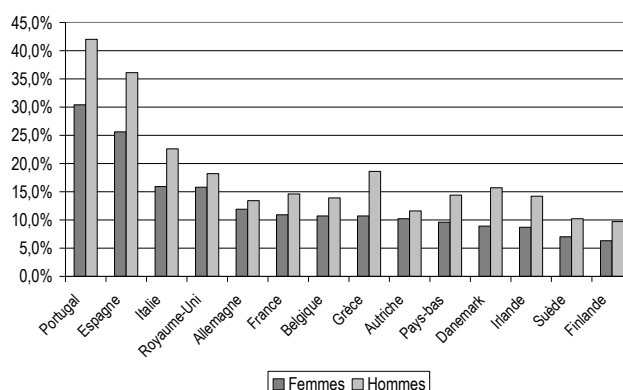
A travers leurs activités, les fonds de formation touchent chaque année entre 15 et 40% des travailleurs de leur secteur. Au niveau des opérateurs de formation, d'après l'enquête CVTS III, pour 10% des heures de formation dispensées, les entreprises font appel aux fonds pour leurs activités de formation, contre 45% pour les organismes privés, et 12,5% pour les organismes publics (graphique 3-3). Ces résultats peuvent varier fortement d'un secteur à l'autre, en fonction de la présence ou non d'un fonds et de son dynamisme et des habitudes des entreprises en la matière. Les résultats diffèrent sensiblement en fonction de la taille des entreprises, les petites entreprises ayant plus souvent recours aux organismes publics et aux fonds sectoriels alors que les grandes entreprises font plus souvent appel aux organismes privés.

Annexe 3 : Graphiques et tableaux cités dans le texte

Graphique 1 : Pourcentage de la population ayant atteint, au moins, le niveau d'éducation secondaire supérieur (2007)



Graphique 2 : Jeunes quittant prématurément l'école



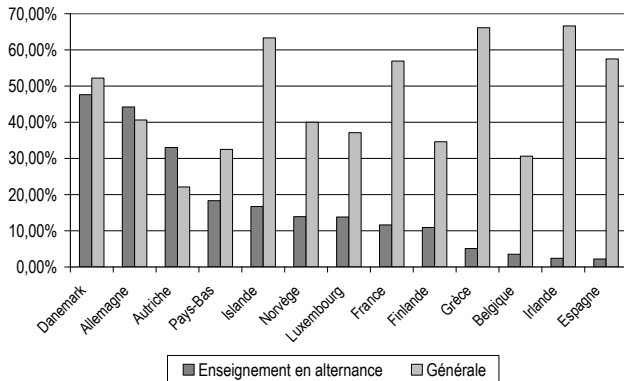
Source : Eurostat, EFT 2007

Tableau 1 : Taux de chômage (EFT 2007)

	Belgique	Wallonie	Bruxelles	Flandre
Total	7,5%	10,5%	17,2%	4,3%
Jeunes	18,8%	27,8%	34,4%	11,7%
Rapport	2,5	2,6	2,0	2,7
Bas qualifiés	29,1%	36,2%	47,3%	17,4%
Rapport	3,9	3,4	2,8	4,0
Moyen qualifiés	17,5%	30,0%	29,1%	11,0%
Rapport	2,3	2,9	1,7	2,6
Haut qualifiés	11,5%	15,6%	18,0%	9,0%
Rapport	1,5	1,5	1,0	2,1

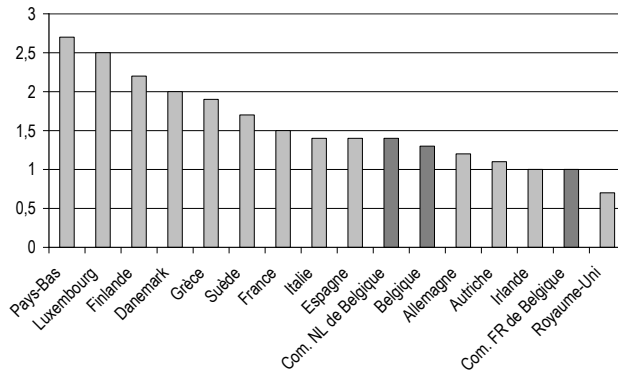
Source : Eurostat, EFT 2007

Graphique 3 : Pourcentage des élèves en filière de l'alternance et en filière générale (2006)



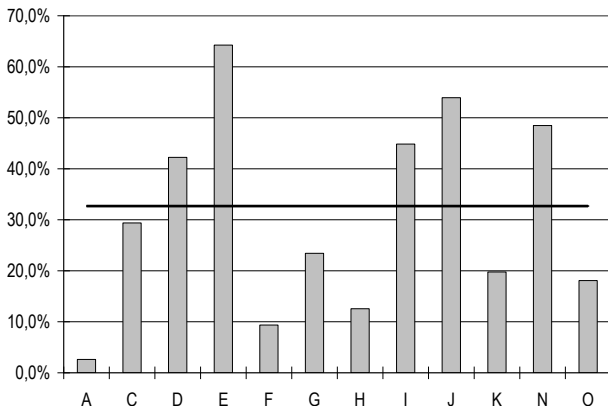
Source: OCDE

Graphique 4 : Nombre moyen de langues étrangères étudiées par élève au niveau de l'enseignement primaire (2005)



Source : Eurostat

Graphique 5 : Taux de participation à la formation continue formelle par branche d'activité (2007)

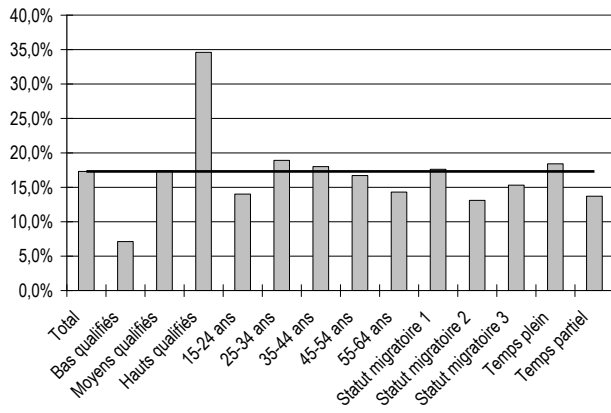


Source : BNB, CD-rom centrale des bilans

Note : identification des secteurs

- A : Agriculture et sylviculture
- C : Industries extractives
- D : Industries manufacturières
- E : Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau
- F : Construction
- G : Commerce de gros et de détail
- H : Hôtels et restaurant
- I : Transports, entreposage et communications
- J : Activités financières
- K : Immobilier, location et services aux entreprises

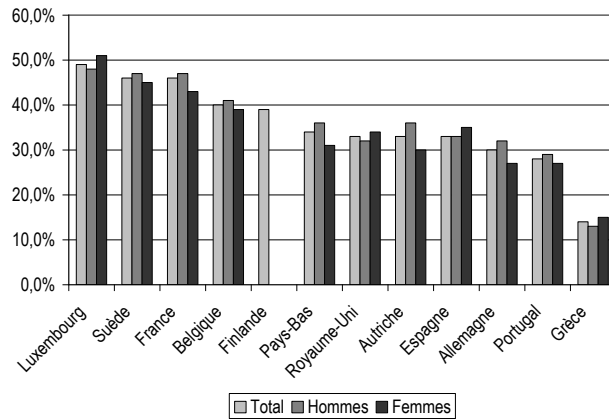
Graphique 6 : Taux de participation à la formation continue des salariés du secteur privé dont l'employeur intervient dans les frais de formation



Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail 2007

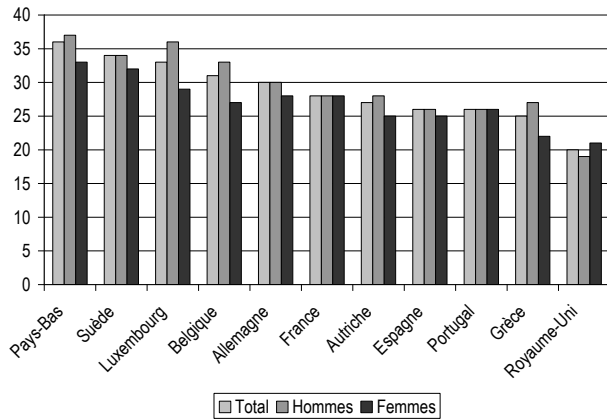
Statut migratoire 1 : Né en Belgique éventuellement d'origine étrangère
Statut migratoire 2 : Né en Belgique mais enfant (du conjoint) d'un étranger
Statut migratoire 3 : Né hors de la Belgique

Graphique 7 : Taux de participation par genre en Belgique et en Europe (2005)

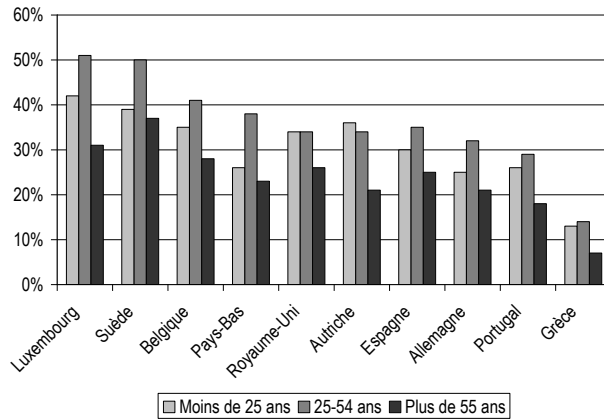


Source : Eurostat, CVTS III

Graphique 8 : Nombre d'heure moyen de formation par participant (2005)



Graphique 9 : Taux de participation par âge en Belgique et en Europe (2005)



Source : Eurostat, Enquête CVTS III