



## Conseil de l'Education et de la Formation

### Vers une meilleure lisibilité des actions des fonds sectoriels en matière de formation professionnelle continue dans l'espace Communauté française-Wallonie-Bruxelles

AVIS n°89

Conseil du 18 juin 2004

#### Résumé

La formation tout au long de la vie est un axe important de la politique européenne dans le cadre des objectifs fixés au Conseil de Lisbonne en 2000 pour 2010 : le pourcentage de personnes impliquées dans des activités de formation continue doit atteindre 12,5% de la population de 25 à 64 ans en 2010

Comme la CCFEE et le CESRW dans leurs instances, le CNT insiste, dans une recommandation aux commissions paritaires, sur l'importance du rapportage des efforts sectoriels de formation. En effet, l'accord interprofessionnel pris en 1999-2000 porte l'engagement des interlocuteurs sociaux à consentir des efforts supplémentaires dans le domaine de la formation permanente. La poursuite de ces efforts a été maintenue lors de l'accord 2003-2004.

De son côté, le CEF a rendu en janvier 2004 un Avis (86), "Pour une optimisation de la collecte et de l'exploitation des données statistiques en matière d'enseignement et de formation en Communauté française et dans les Régions wallonne et bruxelloise". Celui-ci traitait de l'affectation des fonds publics de formation. De plus, la Chambre de la Formation a fait de l'accès de tous à la formation professionnelle continue une de ses préoccupations essentielles. C'est dans ce contexte que le CEF traite, dans cet Avis, de la nécessité d'une meilleure lisibilité des actions des fonds sectoriels y compris en Communauté française.

Le CEF invite les interlocuteurs sociaux et les autorités publiques à soutenir activement l'effort de mise en cohérence des données statistiques et ainsi de lisibilité des actions de formation engagées à tout niveau. Il leur recommande le développement concerté de statistiques en relation avec les indicateurs développés aux niveaux national, régional, communautaire et européen. Le CEF propose la concertation d'une politique fédérale d'incitants visant la progressive mise en concordance d'indicateurs et de traitement statistique issus des politiques de l'emploi et des politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie. Il s'agit, tout en respectant strictement la vie privée des usagers, les spécificités des opérateurs et l'autonomie des fonds sectoriels et des pouvoirs politiques, de faciliter l'échange des données statistiques. Ces recommandations intéressent non seulement au premier plan l'Etat fédéral, la Région de Bruxelles Capitale et la Région wallonne, mais également la Communauté française dans la mesure où existent des conventions cadres entre plusieurs fonds sectoriels et la formation professionnelle continue organisée dans l'enseignement de promotion sociale et des coopérations avec l'enseignement technique et professionnel.

Il s'agit ainsi d'avoir une meilleure vue globale de la situation tant en termes qualitatifs (types d'actions, publics visés...) qu'au plan quantitatif, en évitant par exemple les doubles comptages de travailleurs avec ou sans emploi, dans l'effort de formation des fonds sectoriels et des opérateurs publics régionaux et communautaires de formation professionnelle continue.

## Table des matières

1	Contexte .....	3
1.1	Augmentation de l'effort de formation continue et de sa lisibilité .....	3
1.2	Des travaux convergents : constats et propositions .....	5
1.3	L'intérêt du CEF dans le prolongement des Avis 62 et 86.....	11
2	Pourquoi améliorer la lisibilité des actions des Fonds sectoriels en matière de formation professionnelle continue .....	12
2.1	Pour le CEF, elle doit être améliorée, non seulement dans les Régions, mais dans l'ensemble de l'espace Communauté française-Wallonie-Bruxelles, et ce, en parfaite cohérence. 12	
2.2	L'enseignement de promotion sociale et les fonds sectoriels.....	13
2.3	Le congé-éducation payé et les fonds sectoriels.....	15
2.4	En bref, les activités de formation des fonds sectoriels et les partenariats .....	16
3	Recommandations .....	17
➤	Le CEF recommande donc aux interlocuteurs sociaux, comme la CCFEE, et dans la droite ligne des travaux en cours au CESRW et de la recommandation n°16 du CNT sur le rapportage des efforts sectoriels de formation :.....	17
4	ANNEXE 1 : PRESENTATION DES DONNEES CHIFFREES RELATIVES A LA FORMATION SECTORIELLE .....	19
5	ANNEXE 2 : L'EPS dans le paysage de la formation continue en Wallonie.....	20
6	Annexe 3 : CEFORA .....	22
7	ANNEXE 4 : Le congé éducation payé .....	23
8	ANNEXE 5 : DÉFINITION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE .....	29

## 1 Contexte

### 1.1 Augmentation de l'effort de formation continue<sup>1</sup> et de sa lisibilité

#### 1.1.1 Contexte européen

La formation tout au long de la vie est un axe important de la politique européenne dans le cadre des objectifs fixés au Conseil de Lisbonne en 2000 pour 2010.<sup>2</sup> Il s'agit en effet de faire de l'économie européenne l'économie de la connaissance la plus performante au monde d'ici 2010. Parmi les benchmarks<sup>3</sup> qui doivent permettre de vérifier que les Etats membres progressent vers cet objectif se trouve le pourcentage de personnes impliquées dans des activités de formation continue qui doit atteindre 12,5% de la population de 25 à 64 ans en 2010<sup>4</sup>. Par conséquent, l'accent est mis sur la lisibilité de cet effort de formation.

#### 1.1.2 Les initiatives des interlocuteurs sociaux en matière de FPC

- L'histoire sociale de notre pays a mené les interlocuteurs sociaux à revendiquer et à obtenir un droit à la formation pour les travailleurs, coulé dans des textes légaux.
  - Loi du 1<sup>er</sup> juillet 1963 - portant instauration de l'octroi d'une indemnité de promotion sociale<sup>5</sup>
  - Arrêté royal du 28 décembre 1973 accordant une indemnité de promotion sociale aux travailleurs qui suivent des cours en vue de parfaire leur formation intellectuelle, morale et sociale.
  - Loi de redressement social du 22 janvier 1985 prévoyant notamment le congé-éducation payé<sup>6</sup>
  
- Le congé-éducation payé est le premier des plans politiques destinés à promouvoir la formation professionnelle continue. Il s'inscrit dans le chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985.<sup>7</sup>

Champ d'application : les travailleurs occupés à temps plein dans les liens d'un ou de plusieurs contrats de travail et qui suivent une formation visée à l'article 109. Il ne s'applique pas aux travailleurs occupés par un niveau des pouvoirs publics, ni par les établissements publics qui en dépendent, ni par les organismes d'intérêt public. Il ne s'applique pas aux enseignants. Depuis 1999, il s'applique également aux travailleurs à temps partiel.

---

<sup>1</sup> Le concept de formation continue : cf. annexe 5

<sup>2</sup> "Education & training 2010", the success of the Lisbon strategy hinges on urgent reforms (Joint interim report on the implementation of the detailed work programme on the follow-up of the objectives of education and training systems in Europe) 14358/03 EDUC 168 – COM (2003) 685 final

<sup>3</sup> Benchmark = critère, référence, repère... Terme utilisé pour désigner les balises fixées dans l'Union Européennes

<sup>4</sup> Progress\_towards\_common\_objectives in education and training, indicators and benchmarks, Commission staff working paper, 21 janvier 2004

<sup>5</sup> La Région wallonne accorde une indemnité de promotion sociale aux travailleurs qui suivent des cours en vue de parfaire leur formation intellectuelle, morale et sociale.

La prime de formation s'élève :

- Pour les travailleurs qui n'ont pas atteint l'âge de 21 ans pendant l'année civile durant laquelle ils suivent ces cours à 8,92 € ou 7,44 € par jour suivant que le travailleur est occupé sous le régime de la semaine de 5 ou 6 jours
- Pour les travailleurs qui atteignent l'âge de 21 ans pendant l'année civile durant laquelle ils suivent ces cours à 11,16 € ou 9,30 € par jour suivant que le travailleur est occupé sous le régime de la semaine de 5 ou 6 jours.

En région de Bruxelles Capitale, cette mesure est tombée en désuétude.

<sup>6</sup> Voir annexe

<sup>7</sup> Extrait d'une note de travail préparatoire à la réunion du 12 février 2001 de la Chambre de la Formation : « L'accès égal à la formation, un droit égal pour tous ? » p.12 à 15

➤ Les interlocuteurs sociaux ont été soucieux, en outre, de développer, de leur point de vue, des initiatives en matière de formation professionnelle, dans le cadre du dialogue social.

Elles se structurent à plusieurs niveaux : Accord Interprofessionnel (AIP), conventions collectives de travail (CCT) sectorielles et/ou d'entreprise.

Depuis les années 1989-1990, leur financement trouve sa source dans les Accords interprofessionnels et ensuite sectoriels. Ceux-ci réservent une cotisation en pour cent de la masse salariale du secteur privé pour la formation et l'emploi des travailleurs et un autre pourcentage pour les publics à risques. Depuis plusieurs années, ils élargissent l'approche initiale à la formation permanente des travailleurs.

La liste des mesures principales des Conventions Collectives de travail concernant l'emploi et la formation des groupes à risque et la formation permanente des travailleurs témoignent de l'ampleur des actions entreprises.

L'accord interprofessionnel pris en 1999-2000 porte l'engagement des interlocuteurs sociaux à consentir des efforts supplémentaires dans le domaine de la formation permanente, y compris les fonds sectoriels, dans le but de mettre la Belgique sur une trajectoire aboutissant, après 6 ans, au niveau moyen que connaissent les trois pays voisins, à savoir de 1,2% à 1,9% du coût salarial<sup>8</sup>. La poursuite de ces efforts a été maintenue lors de l'accord 2003-2004. Dans les conclusions de la Conférence nationale de l'Emploi<sup>9</sup>, les interlocuteurs sociaux fédéraux ont confirmé les objectifs fixés dans les 3 derniers accords interprofessionnels en matière de formation, à savoir d'arriver en 2004 à un effort de formation global de 1,9% de la masse salariale. Ils y ajoutent l'objectif d'augmenter de 60.000 unités par année le nombre de travailleurs en formation d'ici 2010.

Cette démarche participe ainsi à l'effort global en faveur de la formation continue imposé par les objectifs européens de Lisbonne pour 2010 et vers lesquels la Belgique progresse lentement.

### 1.1.3 Vers une culture de l'évaluation en CFWB

La complexité du paysage de la formation professionnelle et plus largement de l'enseignement en Communauté française, le nombre d'initiatives publiques ou subsidiées sur fonds publics développées à partir de différents niveaux de pouvoir, imposent la promotion d'une culture de l'évaluation.

- Quels que soient l'opérateur (public ou privé), le domaine concerné et le type d'actions menées, les moyens publics ou privés utilisés en vue d'atteindre des objectifs en matière de formation, d'emploi et d'enseignement, doivent, à tout moment, pouvoir être quantifiés. Cela permettra de rendre compte des actions réalisées et de vérifier que l'affectation des moyens permet bien d'avancer vers les objectifs fixés.
- L'émergence d'indicateurs de référence européens en matière d'éducation et de formation renforce la nécessité d'être en état de pouvoir décrire le champ d'action concerné. Il faut donc que l'effort de formation continue puisse être saisi dans son ensemble et que les chiffres communiqués au niveau européen puissent refléter une vision correcte de la situation
- Les négociations interprofessionnelles - en particulier les deux derniers accords interprofessionnels - portent l'engagement des interlocuteurs sociaux à consentir des efforts supplémentaires dans le domaine de la formation permanente. Ceux-ci doivent pouvoir être mesurés.

En bref, l'exigence de "*mieux connaître pour pouvoir mieux agir*" s'inscrit dans la recherche de l'intérêt général et public.

---

<sup>8</sup> In " Accord interprofessionnel pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 31 décembre 2004 " le 17 janvier 2003, page 5

<sup>9</sup> Voir annexe

## 1.2 Des travaux convergents : constats et propositions

Des travaux importants ont déjà été menés dans cet objectif de rendre plus lisibles les données statistiques dont disposent les différents intervenants de la formation continue. Cependant, comme nous le montrons ci-dessous, ces travaux sont menés chacun dans un contexte donné et selon les compétences de leurs promoteurs. Pour le CEF l'enjeu est que l'ensemble de ces travaux puisse trouver une cohérence.

### 1.2.1 Dans la Région wallonne

➤ des démarches ont été entamées, notamment à l'initiative du Conseil économique et social wallon : elles ont débouché sur :

○ La Charte de Partenariat Gouvernement Wallon-CESRW<sup>10</sup> définissant le cadre général des partenariats, inscrits dans le Contrat d'avenir pour la Wallonie actualisé.

En ce qui concerne la formation, on y lit :

« En se basant sur les travaux du CESRW en la matière, le partenariat prendra notamment appui sur l'examen par les conseils d'entreprises des programmes de formation, en coordination avec les fonds sectoriels.

Il portera sur l'effort de promotion et de communication sur les possibilités de formation et les dispositifs de soutien à l'égard des chefs d'entreprise et des travailleurs, la simplification des aides et la définition d'indicateurs transversaux et trans-sectoriels.

Par la mise en commun des apports des différents intervenants (moyens régionaux, intervention des opérateurs de formation, moyens des entreprises et moyens des Fonds sectoriels), le partenariat vise à optimiser la réalisation en Wallonie des objectifs des accords interprofessionnels de 1,9 % consacrés à la formation en les adaptant à la réalité wallonne comme en les élargissant.

Outre l'aspect quantitatif, une attention particulière sera également portée à la dimension qualitative de la formation en ce qu'elle est rendue accessible à l'ensemble des travailleurs (en particulier l'accessibilité à la formation des travailleurs qui en sont actuellement les plus écartés tels les publics à risque, les peu qualifiés, les femmes et les jeunes en difficulté) ».

○ Une convention de partenariat en matière de formation professionnelle a été conclue entre le CSRW et le gouvernement wallon le 13 juin 2003

Cette convention s'inscrit dans les objectifs de la Charte rapportés ci-dessus et dans le cadre de la répartition actuelle des compétences entre les différents niveaux de pouvoir.

« Les partenaires conviennent de la nécessité d'une approche transversale des quatre partenariats en matière de formation inscrits dans le Contrat d'Avenir pour la Wallonie actualisé. A cette fin, ils conviennent d'assurer un échange permanent d'informations sur la mise en œuvre de ces différents partenariats<sup>11</sup>.

Un des points de la Convention concerne les indicateurs de formation.

« Les partenaires conviennent de la nécessité d'établir un ensemble d'indicateurs permettant d'évaluer de façon plus précise la participation à la formation en termes qualitatifs et quantitatifs, en Région wallonne et la progression de celle-ci.

Les partenaires conviennent de dresser un tableau de bord annuel de la formation en Région wallonne, articulé sur 3 types d'indicateurs :

- accès des travailleurs et demandeurs d'emploi aux dispositifs wallons de formation professionnelle, sur base des données fournies par les opérateurs de formation ;
- taux de participation des travailleurs et des demandeurs d'emploi à la formation sur base de l'enquête « Force de travail » ;
- participation à la formation au sein des entreprises sur base des données issues des bilans sociaux.

---

<sup>10</sup> La formation professionnelle en Wallonie - B. Jockin - mars 2002 - les cahiers du CSRW

<sup>11</sup> Pour mémoire les 4 partenariats visent à :

- généraliser l'accès des étudiants des classes terminales de l'enseignement technique et professionnel aux centres de compétence
- dynamiser les formations en alternance,
- mobiliser les Fonds sectoriels,
- investir dans la formation continuée par un partenariat avec les interlocuteurs sociaux interprofessionnels.

(...)

« Dans le cadre des travaux en cours, (décret, dispositif intégré d'insertion, décrets relatifs aux opérateurs...), la Ministre s'engage à mettre en œuvre les concertations nécessaires avec les opérateurs de formation en vue d'améliorer la couverture, l'uniformisation et la comparabilité des données produites par les opérateurs.

Les modalités d'élaboration d'un standard visant la constitution d'une base de données intégrée sur les bénéficiaires et les programmes de formation seront fixées par les partenaires, en collaboration avec le SES (Service d'Etudes et de Statistiques) dans le cadre de l'OWE (Office wallon de l'Emploi).

Le CESRW s'engage à œuvrer à une meilleure visibilité et lisibilité des activités de formation des fonds sectoriels de formation en Région wallonne (...)

- Dans cet ordre d'idées, le cabinet du Ministre de l'emploi et de la formation réunit un groupe de travail afin de mettre en place une collecte de données harmonisée sur les dispositifs de formation continue financés par les pouvoirs publics.

L'objectif est la publication d'indicateurs sur la participation des demandeurs d'emploi et des travailleurs à la formation continue pour l'ensemble de la Région wallonne, en complément des bilans annuels de chaque opérateur. Ce dispositif s'articule à la collecte de données mise en place à partir de 2003 par le Fonds social européen auprès des opérateurs qu'il co-finance. Un chargé de mission du CEF y est associé.<sup>12</sup>

#### 1.2.2 Dans la région de Bruxelles-Capitale, pour la Commission Consultative Formation – Emploi – Enseignement (COCOF)

➤ La connaissance du paysage de la formation professionnelle a fait l'objet de trois études menées à l'initiative de la Commission consultative formation-emploi-enseignement :

- « Etat des lieux de la formation professionnelle à Bruxelles », C. de BRIER et A. LEGRAIN, CCFEE/Ichec Février 2001.
- « Contribution des Fonds sectoriels à la formation professionnelle en Belgique. » Analyse complémentaire à l'« Etat des lieux de la formation professionnelle à Bruxelles », Claire de BRIER et Alice LEGRAIN, Bruxelles, Novembre 2002.
- « Etat des lieux de la mise en œuvre de l'Objectif 3 à Bruxelles, 2002-2003 Docup Wallonie-Bruxelles », Gaëlle LANOTTE, CCFEE, Bruxelles, Mai 2003.

Extrait des travaux de Mmes de BRIER et LEGRAIN, en collaboration avec la Commission consultative Formation – Emploi – Enseignement de la COCOF :

#### DEVELOPPER UNE CULTURE DE L'EVALUATION.

La complexité du paysage de la formation professionnelle continue et le nombre d'initiative publiques et privées développées à tous les niveaux de pouvoir imposent la *promotion d'une culture de l'évaluation*. Quels que soient le domaine concerné et le type d'actions menées, quiconque utilise des moyens publics ou privés en vue d'atteindre des objectifs précis, doit, à tout moment, pouvoir quantifier ce qui a été fait pour rendre compte des actions réalisées et s'assurer que l'affectation des moyens permet bien d'atteindre les objectifs fixés.

En matière de formation professionnelle, plusieurs types d'indicateurs peuvent être utilisés à cette fin.

Nous distinguons :

- Les indicateurs relatifs à la lisibilité générale des objectifs assignés aux systèmes. Le regard doit être porté globalement et à cette fin les données doivent être comparables entre opérateurs, entre régions ou entre pays, il faut que ces indicateurs aient été clairement définis et que chacun se fasse un devoir de les calculer selon la méthode prévue. Notre propos porte sur ce type d'indicateurs.

---

<sup>12</sup> Extrait de l'Avis 86 du CEF op.cité

- Les indicateurs relatifs à des actions plus spécifiques et qui seront dépendants d'objectifs plus particuliers, par exemple, le niveau de maîtrise en langues de tel type de public suite à une formation sectorielle organisée sur un territoire spécifique.

En matière de formation, le comptage ne peut porter sur le nombre d'actions ou de dossiers gérés sans précision sur la durée des actions, le nombre de personnes concernées et le domaine couvert par les cours.

Pour analyser correctement une politique de formation il faut en effet pouvoir tableur de manière précise

- sur le nombre de personnes qui ont été formées et leurs caractéristiques socioprofessionnelles,
- sur le nombre d'heures de formation suivies et les domaines couverts.

Pour considérer si le public atteint est bien celui qui est visé et vérifier que les formations dispensées correspondent aux besoins ou aux prévisions, il importe de pouvoir faire un minimum de croisements entre ces différentes données. A ce propos, c'est le mode de collecte ou d'encodage des données qui est en cause. Sans entrer dans trop de détails informatiques et statistiques, nous pouvons suggérer quelques procédures, qui sans être compliquées, permettent de garder trace des actions menées et d'en rendre compte de manière utile tant pour les acteurs extérieurs que pour les gestionnaires des centres ou fonds de formation.

Ces suggestions sont développées à partir de 3 axes :

1. circonscrire le champ d'investigation ;
2. décider d'une série d'options méthodologiques ;
3. un système informatique à concevoir.

➤ Suite à cette étude, la CCFEE a défini un certain nombre de recommandations.

*La Commission Consultative Formation – Emploi – Enseignement recommande :*

- Aux interlocuteurs sociaux, le développement concerté de statistiques visant à améliorer la lisibilité de leurs actions en matière de formation et cela en relation avec les indicateurs développés au niveau national<sup>13</sup> et au niveau européen. La promotion d'une culture de l'évaluation nécessite, à tous les endroits, la mise en œuvre d'outils et de méthodes coordonnées.
- La concertation d'une politique fédérale d'incitants visant la progressive mise en concordance d'indicateurs et de traitement statistique issus des politiques de l'emploi et des politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie. Au rang des axes de cette politique pourrait figurer le Rapport d'évaluation que les Fonds sectoriels doivent déposer chaque année au Greffe de l'administration des relations collectives de travail. La forme et le contenu des rapports ne sont actuellement pas précisés ce qui donne lieu à des mentions non uniformisées, très difficiles à interpréter<sup>14</sup>. Des dispositions devraient être prises de manière à assurer la lisibilité des documents déposés et le respect des réglementations existantes (article 106, §3 de la loi du 26 mars 1999<sup>15</sup>)<sup>16</sup>.
- Aux interlocuteurs sociaux et autorités publiques bruxelloises : d'une part, de *participer à tout effort de mise en cohérence de la lisibilité des actions de formation entreprises* ; d'autre part, d'assurer la connaissance des actions de formation développées dans le cadre du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois.

A un niveau plus opérationnel, la Commission Consultative Formation – Emploi - Enseignement souligne les apports des Etudes qu'elle a menées et relatives à l'état des lieux de la formation professionnelle à

---

<sup>13</sup> en relation avec la cellule ENIAC

<sup>14</sup> In « La politique fédérale de l'emploi : rapport d'évaluation 1999 » Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, p.98, pt 5 § 3

<sup>15</sup> Les parties qui ont signé la convention collective de travail doivent déposer chaque année un rapport d'évaluation et un aperçu financier de l'exécution de la convention collective visée au paragraphe 1<sup>er</sup> au greffe du Service des relations collectives de travail du ministère de l'Emploi et du Travail au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet de l'année suivant celle à laquelle s'applique la convention collective de travail. Les modalités et conditions auxquelles doivent répondre le rapport d'évaluation et l'aperçu financier peuvent être déterminés par le Roi. Ces rapports d'évaluation sont transmis à la Chambre des représentants. Moniteur Belge du 1<sup>er</sup> avril 1999.

<sup>16</sup> Le Rapport d'évaluation 2000 du MFET souligne, p.99, que 308 conventions collectives conclues en CP ou en entreprises ont été déposées pour les années '99 et 2000. Seuls 60 Rapports d'évaluation avaient été déposés aux Greffes de l'Administration des relations collectives de travail à la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2000.

Bruxelles 1999-2000 ainsi qu'à l'analyse de la contribution des Fonds sectoriels à la formation professionnelle en Belgique. Les démarches réalisées lors de ces travaux successifs ont permis de dresser certains constats méthodologiques et recommandations constructives qui éclairent le débat.

- LA CCFEE a également mis en place un groupe de travail « description de l'offre et des flux de formation ». Un chargé de mission du CEF y est associé.  
Le but visé est de produire, annuellement d'abord et à terme mensuellement, un descriptif statistique de :
  - L'offre de formation développée par les opérateurs de formation tant en formation initiale qu'en formation continue sur le territoire de la RBC,
  - Ainsi que la participation des apprenants à cette offre

### 1.2.3 En Communauté française

L'enseignement supérieur, universitaire ou non, est interpellé par la problématique de l'apprentissage tout au long de la vie et s'implique de plus en plus dans la formation continue. La question qui se pose aujourd'hui est, comme dans la formation professionnelle continue, celle de la validation des acquis de l'expérience, des apprentissages non formels et informels et particulièrement ici de leur reconnaissance (ou non) au sein d'un cursus d'études, au niveau académique donc. Ici aussi il faut pouvoir assurer le suivi et l'évaluation qualitative et quantitative de l'effort de formation des adultes, ce qui pose la question de la prise de données et de leur traitement statistique. (Voir l'Avis 88 du CEF<sup>17</sup>).

Le CIUF<sup>18</sup>, lors de sa Table Ronde du 18 mai 2004 sur la validation des acquis de l'expérience, a émis le souhait que soient harmonisées les données statistiques concernant les adultes en reprise d'études, au moins au départ entre les universités. Là aussi il serait utile de dégager quelle part les fonds sectoriels prennent ou prendront dans cette formation continue de haut niveau.

Pour rendre possible une réelle connaissance de ce public et de ses parcours, ce souhait devrait aussi pouvoir être rencontré dans l'enseignement supérieur hors université, c'est-à-dire dans les hautes écoles et en promotion sociale.

### 1.2.4 Accord de coopération entre Région wallonne, Communauté française et COCOF

Un accord de coopération relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue, a été conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française, le 24 juillet 2003. Il a ensuite été coulé en un décret, le 22 octobre 2003. – « Décret portant assentiment à l'accord de coopération du 24 juillet 2003 relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue, conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française. » Il sera d'application au 1er novembre 2004.

Cet accord met en place un système commun public de validation des compétences acquises en dehors des systèmes scolaires. Désormais, les travailleurs ou les demandeurs d'emploi peu qualifiés vont pouvoir faire reconnaître les compétences acquises par leur expérience de vie, de travail, de formation professionnelle.

Les référentiels de validation précisent toutes les conditions de contrôle de la maîtrise des compétences, que ce soit par une épreuve ou par présentation d'un dossier. Ils sont approuvés après consultation des fonds sectoriels paritaires concernés.

Pour suivre l'évolution de ce processus et voir combien de personnes y participent et quel est leur profil socioprofessionnel, avoir des données précises et comparables est une nécessité.

---

<sup>17</sup> Validation des acquis non formels et informels dans l'enseignement non obligatoire, avril 2004

<sup>18</sup> Conseil Interuniversitaire de la Communauté Française



1.2.5 Au niveau fédéral : le CNT adresse ses recommandations aux Commissions paritaires concernant le rapportage des efforts sectoriels de formation.<sup>19/20</sup>

Cadre

Dans les conclusions de la Conférence nationale de l'Emploi, les interlocuteurs sociaux fédéraux ont, d'une part, confirmé les objectifs fixés antérieurement dans l'AIP en matière de formation, d'autre part, déterminés de nouveaux objectifs dans ce domaine.

Un accent particulier a également été mis sur la nécessité d'un meilleur suivi et rapportage des efforts sectoriels de formation. Il a notamment été demandé aux commissions paritaires d'élaborer, pour fin mars 2004, un rapport concernant le respect de leurs accords sectoriels et les mesures à prendre pour atteindre les objectifs convenus, ainsi que la répartition des efforts en matière de formation selon la catégorie, l'âge et le niveau d'études des travailleurs.

La présente recommandation adressée aux Commissions paritaires concernant le rapportage des efforts sectoriels de formation s'inscrit dans cette perspective.

En terme de contenu, on soulignera que la recommandation du CNT n'aborde pas la question de la ventilation régionale des données concernant les activités des Fonds sectoriels.

Synthèse de la Recommandation n° 16 du CNT

A. Contexte et objet de la démarche

- Le CNT constate que
  - c'est au niveau des secteurs que seront concrètement mis en œuvre les nouvelles initiatives et les nouveaux efforts (en matière de formation), le plus souvent via les Fonds ou les centres de formation;
  - «compte tenu des conclusions de la Conférence nationale pour l'Emploi et de l'importance de la dimension sectorielle de la politique menée, le suivi des efforts déployés au niveau des secteurs, également en termes qualitatifs, apparaît donc comme un élément essentiel de la stratégie des partenaires sociaux»;
  - «si un certain nombre de données sont disponibles dans les rapports des divers Fonds et/ou centres de formation institués au niveau des secteurs, la collecte et le traitement varient selon les secteurs envisagés. En particulier, les méthodes de comptage et de rapportage utilisées ne sont pas harmonisées. Ce qui complique le traitement des données et limite les enseignements qui peuvent en être tirés au plan global.
- La recommandation vise donc à «fournir aux secteurs un cadre leur permettant de valoriser au mieux les diverses initiatives développées en matière de formation, tout en veillant à donner à ce cadre la souplesse suffisante pour prendre en compte un maximum d'initiatives, compte tenu de leur diversité sur le terrain».
- Pour le rapportage, le Conseil recommande
  - de se limiter aux initiatives de formation lancées ou soutenues par des mesures sectorielles<sup>21</sup>, convenues par les partenaires sociaux<sup>22</sup>;
  - de parvenir à une vue globale et intégrée de l'ensemble des initiatives paritaires sectorielles, quelque soient le fonds ou les institutions appelés à opérer dans ce domaine<sup>3</sup>.

---

<sup>19</sup> Recommandation n° 16 du CNT, adressée aux Commissions paritaires concernant le rapportage des efforts sectoriels de formation.

<sup>20</sup> Extraits du Document de synthèse élaboré par B.Jockin et aimablement mis à la disposition du CEF Doc.2004/Soc.652, BJ/pv, / Liège, le 5 avril 2004

<sup>21</sup> Les efforts propres des entreprises ne sont donc pas pris en compte.

<sup>22</sup> Les initiatives des partenaires sociaux individuels ne sont pas prises en compte, sauf si elles découlent d'accords paritaires sectoriels.

- La recommandation comporte deux volets :
  - un volet quantitatif : suggestions aux secteurs concernant la collecte et le traitement des données (éléments qui devraient être idéalement repris et recommandations méthodologiques);
  - un volet qualitatif : recueil d'informations sur les actions concrètement menées par les secteurs pour «obtenir une image aussi fidèle que possible de la formation sectorielle sous ses différents aspects et pouvoir aussi mieux la valoriser.»
- La méthode de travail proposée devrait être appliquée dans la mesure du possible, pour le rapport que les commissions paritaires doivent rendre pour fin mars 2004 (données relatives à 2003) dans le cadre du suivi des conclusions de la Conférence nationale pour l'Emploi. Conscient des difficultés que pourraient rencontrer certains secteurs, le CNT souligne le caractère dynamique et évolutif de la démarche<sup>4</sup>.

## B. Recommandation proprement dite

### B.1. Volet quantitatif : Le CNT recommande de comptabiliser

- les personnes en formation c'est-à-dire toutes les personnes qui au cours de l'année considérée ont entamé une formation dans le cadre d'une mesure de formation prévue par le secteur.

A titre d'exemple :

- les personnes ayant suivi une formation organisée au sein du centre de formation sectoriel;
- les personnes ayant suivi une formation en entreprise ou externe, mais avec le soutien financier du secteur (pour l'employeur ou le travailleur);
  - des personnes physiques et non un nombre d'inscriptions ou de participants, pour éviter les doubles comptages<sup>5</sup>;
  - des participants aux formations par année calendrier<sup>6</sup>;
  - de façon distincte, les personnes formées pour les orienter vers des professions sensibles<sup>7</sup>;
  - le volume horaire suivi<sup>8</sup>;
  - en ventilant les données relatives au nombre de personnes formées selon les catégories de bénéficiaires (travailleurs, demandeurs d'emploi, personnes en formation en alternance, stagiaires de l'enseignement à temps plein) et selon les variables suivantes : âge, genre, nationalité, antécédents scolaires.

### B.2. Volet qualitatif

---

<sup>3</sup> Divers secteurs disposent en effet de plus d'un instrument pour l'élaboration de la politique sectorielle de formation.

<sup>4</sup> «Les membres du Conseil ont voulu par cette initiative marquer le début d'un processus qui doit permettre d'améliorer, d'affiner et d'harmoniser par étape le suivi des initiatives développées par les secteurs en matière de formation, en fonction des objectifs fixés à l'occasion du dernier AIP et de la Conférence nationale pour l'Emploi.»

<sup>5</sup> Une personne ne doit être comptabilisée qu'une seule fois et non autant de fois qu'elle a suivi une formation.

<sup>6</sup> Dans le cas où des formations se dérouleraient sur deux années calendrier, il est recommandé de comptabiliser les participants dans l'année au cours de laquelle a débuté la formation.

<sup>7</sup> Compte tenu des engagements des partenaires sociaux en la matière lors de la Conférence pour l'emploi.

<sup>8</sup> Il s'agit de multiplier le nombre de personnes formées par le nombre d'heures de formation pour obtenir le volume horaire global de formation.

- Pour les rapports des Fonds sectoriels, le CNT propose une typologie pour la ventilation des actions entreprises, distinguant les différents types d'actions menées vis-à-vis des apprentis, des travailleurs, des demandeurs d'emploi et des employeurs<sup>23</sup>.

### 1.3 L'intérêt du CEF dans le prolongement des Avis 62<sup>24</sup> et 86<sup>25</sup>

La Chambre de la Formation a fait de l'accès de tous à la formation professionnelle continue une de ses préoccupations essentielles. Pour rappel également, le CEF avait rendu un avis (n°62) en février 1999 intitulé "Vers un état des lieux de la formation professionnelle continue", lequel insistait déjà sur la nécessité de convergences méthodologiques en vue de dégager une évaluation globale de l'effort consenti, en Communauté française, en matière de formation continue.

C'est cet ensemble de faits qui a conduit la Chambre de la Formation, suivie par le Conseil, à se saisir d'un dossier relatif à la prise de données statistiques, à leur traitement et à leur utilisation adéquate dans le cadre de prise de décision politique ou de compte rendu au niveau européen.

Le Conseil de l'Education et de la Formation a ainsi rendu en janvier 2004 un Avis (86), "Pour une optimisation de la collecte et de l'exploitation des données statistiques en matière d'enseignement et de formation en Communauté française et dans les Régions wallonne et bruxelloise". Dans cet Avis, le CEF recommande, à la Communauté française et aux Régions, une meilleure lisibilité des données statistiques dans le cadre de l'enseignement et de la formation professionnels organisés ou subventionnés par les pouvoirs publics.

Cependant pour pouvoir évaluer correctement l'effort de formation global de la Communauté française Wallonie Bruxelles, il importe aussi de pouvoir comptabiliser les formations organisées par les fonds sectoriels ou subventionnées par eux, de même que rendre mieux visibles les publics concernés et les contenus enseignés. Quantitatif et qualitatif sont deux aspects indissociables. Il faut, de plus, veiller à éviter les doubles comptages, puisqu'une partie des formations, organisées au sein des opérateurs publics de la Communauté française et des Régions, le sont avec des moyens issus des fonds sectoriels.

Le présent avis insiste donc, plus particulièrement, sur l'importance d'une meilleure lisibilité du rôle essentiel des fonds sectoriels à gestion paritaire dans le cadre de la formation continue des travailleurs, et propose des concertations à établir avec les autres opérateurs de formation en vue de rendre la FPC davantage lisible et donc évaluable.

---

<sup>23</sup> Voir en annexe le modèle proposé pour la prise de données

<sup>24</sup> Avis 62 : « Vers un état des lieux de la Formation professionnelle en Communauté française »

<sup>25</sup> Avis 86 : « Pour une optimisation de la collecte et de l'exploitation des données statistiques en matière d'enseignement et de formation en Communauté française et dans les Régions wallonne et bruxelloise »

## 2 Pourquoi améliorer la lisibilité des actions des Fonds sectoriels en matière de formation professionnelle continue

### 2.1 Pour le CEF, elle doit être améliorée, non seulement dans les Régions, mais dans l'ensemble de l'espace Communauté française-Wallonie-Bruxelles, et ce, en parfaite cohérence.

Le CEF pense que la lisibilité des actions des fonds sectoriels en matière de formation professionnelle continue concerne non seulement les Régions wallonne et bruxelloise et donc la COCOF, mais également la Communauté française puisque la formation professionnelle organisée dans l'enseignement a accès à ces fonds. C'est le cas, particulièrement de l'enseignement de promotion sociale mais aussi de la formation professionnelle initiale organisée dans le cadre de la scolarité obligatoire<sup>26</sup>, par exemple pour la formation continue des enseignants ou pour l'équipement des établissements de l'enseignement technique et professionnels.

C'est cette transversalité de la problématique qui a amené le CEF à se préoccuper de cette question.

Le souci du CEF est de permettre que l'effort consenti par les fonds sectoriels pour la formation des travailleurs puisse apparaître clairement et donc être pris en compte dans toutes les statistiques dans ce domaine. Il s'agit également d'éviter que des travailleurs en formation ne soient comptabilisés deux fois, par exemple, d'une part dans les statistiques de la Communauté française et d'autre part dans celles que fourniront les fonds sectoriels.

L'Avis 86 du CEF<sup>27</sup> concernait les fonds publics tant régionaux que communautaires. Cet Avis resterait incomplet si l'on n'avait pas le souci de recommander aux fonds sectoriels générés par le secteur privé de participer à l'effort de clarification des données statistiques globales de la formation professionnelle.

On y lit la recommandation suivante qui devrait pouvoir concerner également la formation professionnelle continue et donc les fonds sectoriels :

« - A fin de pouvoir assurer une meilleure lisibilité de l'ensemble des dispositifs d'enseignement et de formation et de pouvoir établir un suivi des cohortes auprès des différents opérateurs, le CEF recommande, qu'au sein de l'espace Communauté française – Régions Wallonne et Bruxelloise, les différents niveaux de pouvoirs collaborent pour assurer la cohérence du recueil des données statistiques de l'enseignement et de la formation professionnelle. Il s'agit donc, tout en respectant strictement la vie privée des usagers et les spécificités des opérateurs et l'autonomie des pouvoirs politiques, de faciliter l'échange des données statistiques. »

L'Avis 86 ajoute :

« - A fin de pouvoir être assuré que l'Etat fédéral puisse disposer de l'ensemble des éclairages provenant de tous les opérateurs de formation professionnelle, le CEF recommande que les Communautés (autorités compétentes en matière de formation professionnelle initiale) soient officiellement représentées au Conseil Supérieur de l'Emploi. »

Plus spécifiquement, en ce qui concerne les fonds sectoriels, le CEF insiste sur les trois axes qui suivent.

➤ Pour améliorer la lisibilité de la contribution des fonds sectoriels en matière de formation, il

---

<sup>26</sup> La formation professionnelle initiale, dans le champ de la scolarité obligatoire, comprend à la fois l'enseignement secondaire professionnel et technique, l'enseignement en alternance dans les CEFA, l'apprentissage à l'IFAPME ou au SFPME.

<sup>27</sup> Pour une optimisation de la collecte et de l'exploitation des données statistiques en matière d'enseignement et de formation en Communauté française et dans les Régions wallonne et bruxelloise, 23 janvier 2004

faut que les chiffres publiés permettent de

- Comptabiliser les personnes physiques qui ont suivi une formation organisée dans un centre de formation sectorielle, les personnes qui ont suivi une formation en entreprise ou auprès des opérateurs de formation externes mais avec des aides des fonds sectoriels.
- Tenir compte du volume horaire suivi.

Des enquêtes existent concernant les activités menées dans les entreprises à l'initiative des employeurs (bilan social CVTS...). D'autres chiffres circulent résultant d'actions spécifiques comme : les chèques formation ou l'usage du congé éducation payé.

Il faut trouver le moyen de ne compter les actions qu'une seule fois pour éviter le risque d'avoir des données tout à fait erronées. Normalement, grâce au bilan social, le privé doit pouvoir fournir des chiffres clairs. Reste le problème des petites entreprises qui ne publient pas ce type de chiffres.

- Dans le cadre de ses travaux sur l'égalité d'accès à la formation, la Chambre de la Formation remarque que de nombreux travailleurs ont accès à la formation via les fonds sectoriels comme via d'autres voies de financement de la FPC. Mais, un certain nombre d'entre eux qui se forment avec l'aide des fonds sectoriels n'auraient, semble-t-il, la possibilité de se former que dans leur secteur d'activité, ce qui correspond plutôt à une adaptation de la main d'œuvre qu'à une formation personnelle. Il serait utile de vérifier cette assertion et de quantifier cette forme d'utilisation des fonds sectoriels qui se définirait plutôt comme plus-value pour l'entreprise que comme action de formation personnelle des travailleurs.

Ceci ouvre également le débat relatif à l'exercice, d'une part, d'un droit individuel à la formation où le libre arbitre du travailleur prévaut, et, d'autre part, d'un droit collectif négocié au sein des entreprises ou des secteurs et qui insiste sur la rencontre entre les besoins de l'entreprise et les besoins des travailleurs

Comme le propose le CNT, les rapports fournis par les fonds et/ou les centres sectoriels devraient fournir des informations qualitatives sur les actions entreprises ; il serait également intéressant que les informations recueillies permettent un traitement des données en fonction des catégories de bénéficiaires (travailleurs actif, demandeurs d'emploi, chômeurs indemnisés...), de leur sexe, de leur âge, de leur niveau d'études et de leur nationalité.

- Le CEF insiste sur l'importance d'ouvrir l'accès à la formation à l'ensemble des travailleurs. une utilisation large de la formation devrait permettre plus de mobilité. Cela suppose des formations plus générales... et pas uniquement ciblées sur les besoins de l'entreprise ou du secteur. Il s'agit ici de permettre au travailleur de prendre sa formation en main. L'enseignement de promotion sociale va dans ce sens. La lisibilité des données relatives à la formation continue et à son financement demanderait une étude particulière de l'examen des données statistiques disponibles ou non de l'enseignement de promotion sociale, comme le montre le point suivant.

## 2.2 L'enseignement de promotion sociale et les fonds sectoriels

### 2.2.1 L'EPS dans le paysage de la formation continue<sup>28</sup>

L'enseignement de promotion sociale (EPS) occupe une place particulière dans le paysage de la formation en région wallonne. Géré et subventionné par la Communauté française, il constitue cependant un acteur particulièrement important du dispositif global de formation professionnelle mis en œuvre en région wallonne, tant par ses finalités que par son organisation, sa compétence en matière de certification et l'importance du public concerné.

---

<sup>28</sup> « La formation professionnelle en Wallonie » en mars 2002, Bernard JOCKIN Conseiller au CESRW / voir extrait plus large en annexe

L'EPS développe des partenariats divers avec les fonds sectoriels.

### 2.2.2 L'EPS et fonds sectoriels

Il existe une possibilité de faire financer son inscription dans l'enseignement de promotion sociale par les fonds sectoriels. Cet opérateur communautaire organise également des formations contractuellement avec les fonds sectoriels. Une évaluation quantitative de cette relation entre enseignement de promotion sociale et fonds sectoriels serait utile. Pour illustrer cette problématique et faute de pouvoir réaliser une étude plus approfondie, quelques exemples<sup>29</sup>.

- Le CEFORA<sup>30</sup> a une convention cadre qui le lie à l'enseignement de promotion sociale sur plusieurs volets : des actions orientées vers les employés relevant de la CPNAE et des actions orientées vers les demandeurs d'emploi dans le cadre d'une convention entre la Région wallonne, Le Forem, les partenaires sociaux et la CPNAE.

Quelques chiffres :

En 2003, 35.264 périodes CEFORA (50% à charge de la CPNAE et 50 % à charge de la Communauté française) ont été attribuées à l'EPS. 65% l'ont été en Wallonie et 35% à Bruxelles avec une plus forte proportion de langues sur Bruxelles. Les formations pour demandeurs d'emploi représentent 43% des périodes, mais 7% seulement des participants.

Evolution 2001-2003 :

Le nombre de périodes CEFORA est passé de 22.228 périodes à 35.264 périodes entre 2001 et 2003, soit une augmentation de 58,65%, alors que le nombre d'étudiants augmente de 7%.

On observe un basculement des pôles de formation « employés » :

- bureautique en baisse : diminution de 33,32% de périodes et de 45% du nombre d'étudiants.
- langues en forte hausse : + 610,47% en nombre de périodes et 637% du nombre d'étudiants

- Une convention cadre a été signée entre les Fonds sociaux de formation du secteur non marchand et l'enseignement de promotion sociale organisé ou subventionné par la Communauté française.<sup>31</sup>

« Cette convention se met très lentement en route depuis le début 2004. Il faut, en effet, sensibiliser les 2 parties aux contraintes, ressources et types d'organisation mais aussi faire tout un travail interne aux secteurs du non marchand sur les besoins de formation, les priorités, ce qui peut être rencontré par l'opérateur Enseignement de Promotion Sociale, quelle répartition du droit de tirage sur les 15.000 périodes, etc. Ce sujet est fort en débat en ce moment dans les Fonds du non-marchand.»<sup>32</sup>

A ce jour, il y a 6 formations gérées (c'est-à-dire financées pour 50% par un Fonds)

2 formations longues pour travailleurs : Gestion de cadre du non-marchand (760 périodes au total, sur 3 ans) à Roux et à Liège prises en charge par le Fonds ISAJH (SCP 319.2)

4 formations pour demandeurs d'emploi : aides-ménagères (360 périodes) prises en charge par le Fonds des Aides familiales (SCP 318.1)

---

<sup>29</sup> Note élaborée par Christiane Gillet pour la Fédération de l'Enseignement de Promotion sociale Catholique : Evaluation du dispositif CEFORA (23 avril 2004)/ voir annexe 3

<sup>30</sup> CEFORA = Centre de Formation sectoriel de la Commission Paritaire nationale auxiliaire pour employés (CP 218)

<sup>31</sup> 10 juillet 2003 Cette convention pourra être reconduite annuellement (avec un minimum de 5 ans).

<sup>32</sup> Information reçue de l'APEF L'Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation regroupe les Fonds sociaux des sous-commissions paritaires 305.2, 318.1, 319.2, 327.2 et 329 afin d'y promouvoir des initiatives en matière d'emploi et de formation.

Des discussions sont en cours pour d'autres formations, y compris celles que les Fonds vont demander eux-mêmes, par exemple des formations au tutorat, etc.<sup>33</sup>

La Ministre de l'Enseignement de Promotion sociale et les représentants des Fonds fédéraux, bicommunautaires et francophones de formation du secteur non marchand ont signé une convention-cadre qui met en place des collaborations en matière de formation du personnel dans le domaine général du secteur et principalement dans le domaine des soins de santé.

La conclusion de cette convention s'inscrit dans la suite de l'accord-cadre 2001-2006 pour le secteur non marchand de la Communauté Wallonie-Bruxelles conclu avec les Fonds sociaux de formation du secteur non marchand, gérés par les partenaires sociaux..

L'objectif consiste à organiser le financement conjoint (Fonds et Enseignement de promotion sociale) de 24.000 périodes supplémentaires de formation pour l'année 2003 et 30.000 périodes pour les années suivantes. Ceci correspond à un volume de formation pouvant concerner 4.000 travailleurs et demandeurs d'emploi

Ces exemples illustrent la diversité des types de coopérations entre les fonds sectoriels et l'enseignement de promotion sociale.

L'exemple de CEFORA met en évidence l'existence de partenariats croisés des fonds sectoriels avec l'enseignement de promotion sociale et les opérateurs publics de formation de régions différentes (Le Forem et Bruxelles Formation).

Ces observations expliquent la difficulté de réaliser une coordination de prise de données et de traitements statistiques clairs dans ce domaine et justifient un appel à une attention accrue au risque de double comptage.

A lui seul, l'enseignement de promotion sociale mériterait une étude plus approfondie qui fasse apparaître, outre sa complexité sur le plan statistique, sa diversité, sa richesse, son rôle dans la formation tout au long de la vie. Il se profile comme un lieu d'interface entre les compétences de la Communauté française et celles des Régions en matière de formation continue des adultes.

### 2.3 Le congé-éducation payé et les fonds sectoriels

Le CEF souligne aussi l'intérêt de se pencher plus particulièrement sur l'utilisation du congé-éducation payé<sup>34</sup>. En effet certaines formations sectorielles organisées par une décision de la commission paritaire compétente ouvrent le droit au congé éducation, généralement pour des formations professionnelles.

Le CEP est donc employé dans le cadre de l'EPS, des formations organisées par les opérateurs publics régionales et aussi dans des formations organisées par les secteurs.

Le CNT<sup>35</sup> recommande que les informations recueillies sur les formations organisées avec l'aide des fonds sectoriels permettent une analyse quantitative et qualitative des actions menées et, entre autres, de faire apparaître les incitants utilisés par les travailleurs en formation dont le congé-éducation payé.

---

<sup>33</sup> Il est à remarquer que, le Fonds sectoriel ISP de BXL n'étant pas membres de l'Apef, ses projets ne sont pas répertoriés ici.

<sup>34</sup> Voir annexe à propos du congé-éducation : législation, évolution. + étude comparative de la situation dans différents pays européens en 2001.

<sup>35</sup> 27-01-2004 op cité

## 2.4 En bref, les activités de formation des fonds sectoriels et les partenariats<sup>36</sup>

- Les fonds sectoriels organisent des activités de formation propres, en ouvrant le droit à une utilisation éventuelle du congé éducation payé.
- Les fonds sectoriels organisent des activités de formation en partenariat avec les opérateurs de formation publics et l'enseignement.
- Les fonds sectoriels participent à des partenariats dans le cadre du dispositif de validation des compétences.
- Les fonds sectoriels participeront éventuellement à des partenariats dans le cadre du dispositif de validation des acquis.

Tout ceci démontre l'importance d'harmoniser la prise de données et leurs traitements statistiques, si l'on veut pouvoir effectivement faire un bilan de l'effort de formation consenti en CFWB, et des moyens mis à la disposition de cet effort quelle qu'en soit l'origine. L'Avis 86 du CEF a mis l'accent sur la lisibilité de l'effort de formation consenti par des moyens publics, celui-ci veut mettre plus spécifiquement l'accent sur les fonds sectoriels, mais il est clair que ces deux Avis participent d'une même logique et répondent à un même besoin. Même si des efforts d'évaluation sont en cours aux différents niveaux, le souci de cohérence et de rendre ainsi possible la mise en commun des données statistiques tant quantitatives que qualitatives doit encore être renforcé.

---

<sup>36</sup> Les fonds sectoriels participent en outre à l'équipement des écoles techniques et professionnelles



### 3 Recommandations

➤ Le CEF estime que :

- Les fonds récoltés par les Commissions paritaires ne peuvent être confondus ou amalgamés avec l'argent public, même si, par convention cadre, ils s'associent à des actions menées par des opérateurs publics de formation ou d'enseignement.
- L'action des Fonds sectoriels, comme d'autre part celle des fonds publics, doit être rendue visible et valorisée ; pour cela, elle doit être lisible afin de permettre une compréhension globale de l'effort de formation continue des travailleurs avec ou sans emploi, ou encore jeunes en formation professionnelle initiale.
- Les initiatives développées à partir des Fonds répondent à des besoins sectoriels et participent directement ou indirectement à une politique de formation professionnelle continue. Comme telles, elles doivent pouvoir être prises en compte dans des statistiques coordonnées avec celles des pouvoirs publics régionaux et communautaire, de façon à pouvoir répondre aux interrogations européennes relativement aux objectifs de Lisbonne et aux benchmarks fixés à cet effet<sup>37</sup>. Les pays membres se sont engagés à ce que 12,5% de la population des 25 à 64 ans soit engagée annuellement dans la formation continue.

➤ Recommandations en cohérence avec l'Avis 86,

1. Le CEF recommande que les fonds sectoriels participent à la constitution d'un inventaire régulièrement actualisé des indicateurs disponibles en matière d'enseignement et de formation des adultes, en vue d'identifier les éclairages spécifiques que ceux-ci peuvent apporter.

2. Afin de pouvoir assurer une meilleur lisibilité de l'ensemble des dispositifs d'enseignement et de formation des adultes et de pouvoir établir un suivi des cohortes auprès des différents opérateurs, le CEF recommande, qu'au sein de l'espace Communauté française – Wallonie Bruxelles, les fonds sectoriels, comme les différents niveaux de pouvoirs, collaborent pour assurer la cohérence du recueil et du traitement des données statistiques de l'enseignement et de la formation professionnelle. Il s'agit donc, tout en respectant strictement la vie privée des usagers, les spécificités des opérateurs et l'autonomie des fonds sectoriels et des pouvoirs politiques, de faciliter l'échange des données statistiques par leur mise en cohérence au moins dans la collecte des données, le choix d'indicateurs... et, comme le recommande le CNT, en comptabilisant des personnes physiques et non des inscriptions, de façon à éviter les doubles comptages.

➤ Le CEF recommande donc aux interlocuteurs sociaux, comme la CCFEE, et dans la droite ligne des travaux en cours au CESRW et de la recommandation n°16 du CNT sur le rapportage des efforts sectoriels de formation :

3. le développement concerté de statistiques visant à améliorer la lisibilité de leurs actions en matière de formation et cela en relation avec les indicateurs développés au niveau national<sup>38</sup> et au niveau européen.

La mise en œuvre d'outils et de méthodes coordonnées et donc davantage de cohérence devraient profiter à la nécessaire simplification administrative et ainsi permettre aux opérateurs de formation de se centrer sur leur métier de base.

---

<sup>37</sup> Voir AVIS n°84 « La méthode ouverte de coordination et la politique européenne en matière d'éducation et de formation » (9 janvier 2004)

<sup>38</sup> En relation avec la cellule ENIAC

Cela permettrait aussi de mieux cibler les synergies avec les opérateurs publics, résultants de la volonté des interlocuteurs sociaux d'asseoir leur action en complémentarité avec l'offre existante et en partenariat avec les opérateurs publics qu'ils relèvent de la Région wallonne, de la COCOF ou de la Communauté française.

4. la mise à disposition des données transmises par les Commissions paritaires au CNT : que ces données soient accessibles à toute personne ou institution intéressée, comme le CEF, ou le CESRW qui a adressé un courrier en ce sens au Président du CNT. Il serait en outre souhaitable que la dimension régionale soit, dans la mesure du possible, prise en compte.

5. la concertation d'une politique fédérale d'incitants visant la progressive mise en concordance d'indicateurs et de traitement statistique issus des politiques de l'emploi et des politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie.

Les Fonds sectoriels doivent déposer chaque année un Rapport d'évaluation au Greffe de l'administration des relations collectives de travail. La forme et le contenu des rapports ne sont actuellement pas précisés ce qui donne lieu à des mentions non uniformisées, et ainsi très difficiles à interpréter. Des dispositions pourraient être prises de manière à assurer la lisibilité des documents déposés sans déroger au respect des réglementations existantes (article 106, §3 de la loi du 26 mars 1999<sup>39</sup>).

➤ En conclusion :

6. Le CEF recommande aux interlocuteurs sociaux comme aux autorités publiques de participer à l'effort de mise en cohérence et de lisibilité des actions de formation entreprises.

En particulier, le CEF insiste sur la nécessaire coordination des informations relatives aux coopérations entre les fonds sectoriels et l'enseignement de promotion sociale ou encore entre ceux-ci et les opérateurs publics régionaux de formation professionnelle. Ceci afin d'avoir une vue correcte du champ de la formation, de l'effort de formation des uns et des autres, du nombre réel et du statut socioprofessionnel des personnes impliquées dans la formation continue, du type d'actions prestées et du volume d'heures suivies.

---

<sup>39</sup> Les parties qui ont signé la convention collective de travail doivent déposer chaque année un rapport d'évaluation et un aperçu financier de l'exécution de la convention collective visée au paragraphe 1<sup>er</sup> au greffe du Service des relations collectives de travail du ministère de l'Emploi et du Travail au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet de l'année suivant celle à laquelle s'applique la convention collective de travail. Les modalités et conditions auxquelles doivent répondre le rapport d'évaluation et l'aperçu financier peuvent être déterminées par le Roi. Ces rapports d'évaluation sont transmis à la Chambre des représentants. Moniteur Belge du 1<sup>er</sup> avril 1999.

**4 ANNEXE 1 : PRESENTATION DES DONNEES CHIFFREES  
RELATIVES A LA FORMATION SECTORIELLE<sup>40</sup>**

Activités de formation		Travailleurs	DE	Formation en alternance	Stagiaires de l'enseignement secondaire à temps plein	Nombre total de travailleurs ressortissant à la commission paritaire
Nombre de personnes formées'	Professions sensibles <sup>5</sup>					
	Autre					
Sexe	Nombre de femmes					
Antécédents scolaires	< CESS					
	CESS					
	> CESS					
Nationalité	Belge					
	UE					
	Autre					
Age	Inférieur ou égal à 25 ans					
	26 à 44 ans					
	45 ans et plus					
Nombre d'heures de formation						

4 Par personne formée, il convient d'entendre, au sens large, toutes les personnes qui, au cours de l'année considérée, ont entamé une formation dans le cadre d'une mesure de formation prévue par le secteur. Sont donc visées, par exemple:

- les personnes ayant suivi une formation organisée au sein du centre de formation sectoriel,
- les personnes ayant suivi une formation en entreprise ou auprès d'un opérateur de formation externe mais avec le soutien financier du secteur (par exemple par une aide sectorielle au bénéfice de "employeur et/ou du travailleur).

5 A compléter à partir des rapports de l'année 2005 (données relatives à l'année 2004).

5 L'Union européenne doit être entendue comme l'Union élargie après l'adhésion des 10 nouveaux Etats membres (Chypre, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne, la République tchèque, la République slovaque, la Slovénie), le 1<sup>er</sup> mai 2004. Afin de permettre la comparaison entre 2003 et les années suivantes, il est recommandé de considérer déjà pour 2003 les pays de l'élargissement et leurs ressortissants comme faisant partie de l'Union européenne.

<sup>40</sup> Extrait de Recommandation n° 16 du CNT, adressée aux Commissions paritaires concernant le rapportage des efforts sectoriels de formation.

## 5 ANNEXE 2 : L'EPS dans le paysage de la formation continue en Wallonie<sup>41</sup>

L'enseignement de promotion sociale (EPS) occupe une place particulière dans le paysage de la formation en région wallonne. Géré et subventionné par la Communauté française, il constitue cependant un acteur particulièrement important du dispositif global de formation professionnelle mis en œuvre en région wallonne, tant par ses finalités que par son organisation, sa compétence en matière de certification et "l'importance du public concerné.

Selon l'article 7 du décret de 1991<sup>42</sup>, l'EPS poursuit deux finalités: d'une part, concourir à l'épanouissement individuel en promouvant une meilleure insertion professionnelle, sociale et culturelle et, d'autre part, répondre aux besoins et demandes en formation émanant des entreprises, des administrations et, d'une manière générale, des milieux socio-économiques et culturels.

L'EPS est accessible à toute personne désirant se former qui n'est plus soumise à l'obligation scolaire à temps plein<sup>43</sup>. Parmi ce public, on peut différencier 4 groupes d'élèves : les travailleurs occupés et les demandeurs d'emploi qui cherchent à parfaire leur formation ou à apprendre un métier; les "inactifs", ne faisant plus, pas ou pas encore partie de la population active (pensionnés, femmes au foyer, réfugiés politiques,...) et qui désirent se former pour différentes raisons; les étudiants, qui complètent leur formation dans des matières pour lesquelles ils éprouvent des difficultés d'apprentissage ou qu'ils estiment leur manquer dans leur formation initiale (par exemple, l'informatique);des jeunes qui choisissent "EPS en lieu et place de la formation initiale, pour différentes raisons (cursus plus courts, possibilité de combiner l'enseignement avec un travail, ...).

L'EPS couvre l'enseignement secondaire (degré inférieur et supérieur) et l'enseignement supérieur (de type court et de type long).

Une des principales caractéristiques de l'EPS réside dans la mise en œuvre progressive, depuis 1991, de la modularité du système de formation. Les cours sont organisés selon un système d'unités de formation capitalisables. Toute unité de formation peut être associée à d'autres pour constituer une section et atteindre un ensemble global de compétences liées à une profession, une qualification professionnelle ou à un titre d'études.

A la différence des autres opérateurs de formation, "EPS est habilité à délivrer des diplômes et certificats officiels. La réussite d'une section est sanctionnée par un certificat dans "enseignement secondaire, un diplôme dans l'enseignement supérieur. Ces titres sont soit correspondants à ceux délivrés par l'enseignement de plein exercice, soit spécifiques à l'EPS.

L'application de mécanismes permettant la valorisation des acquis antérieurs, en ce compris ceux issus de l'expérience professionnelle ou personnelle, constitue une autre particularité de l'EPS. La

---

<sup>41</sup> « La formation professionnelle en Wallonie » en mars 2002, Bernard JOCKIN Conseiller au CESRW / voir extrait plus large en annexe

<sup>42</sup> Décret du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale, MB 25.06.1991.

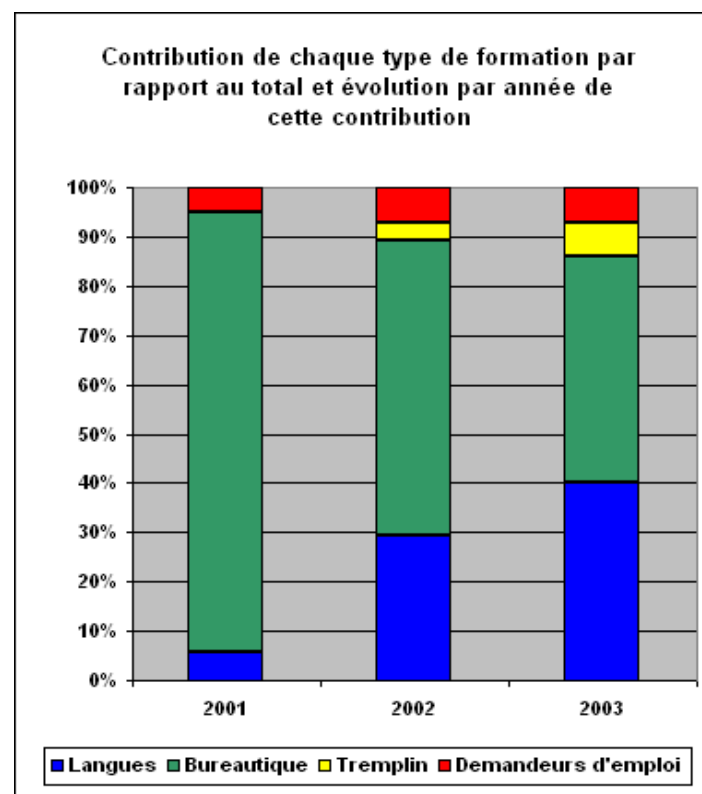
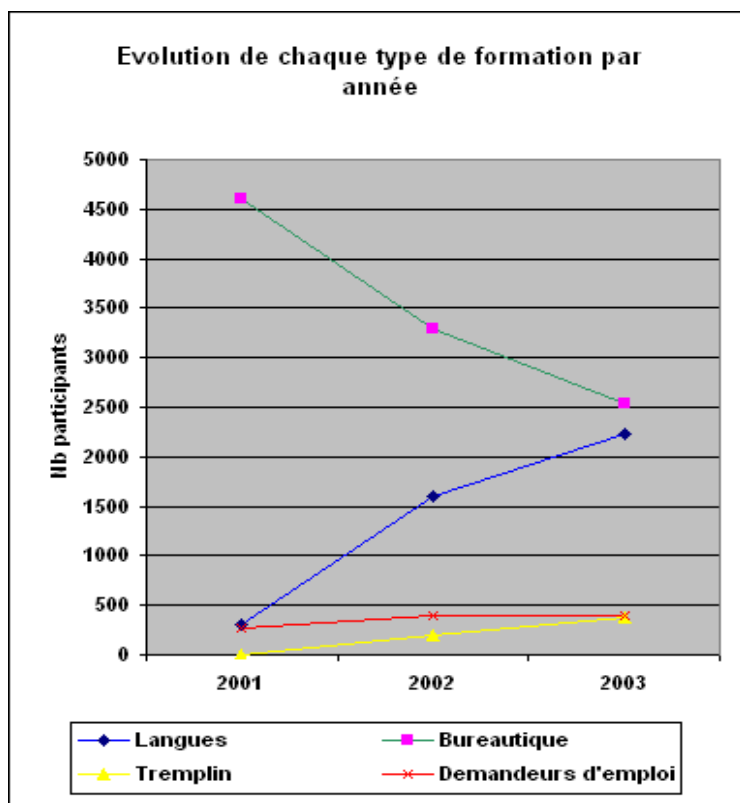
<sup>43</sup> Soit toute personne désirant se former et qui a plus de 15 ans. Les jeunes toujours soumis à l'obligation scolaire à temps partiel doivent cependant être inscrits simultanément dans l'enseignement de plein exercice ou dans un CEFA

modularisation des formations et la reconnaissance des acquis antérieurs doivent permettre une plus grande souplesse et une meilleure adéquation des parcours de formation aux profils des individus. On relèvera qu'il s'agit là de deux mécanismes fréquemment mis en avant dans le cadre de la mise en œuvre de stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie.

6 Annexe 3 : CEFORA

**Statistiques CEFORA 2001-2003 - Evolution du nombre de participants par type de formation**

ANNEXE	2001	2002	2003	Evolution	2002/2001	2003/2002	2003/2001
Langues	302	1608	2226		432%	38%	637%
Bureautique	4598	3289	2541		-28%	-23%	-45%
Tremplin	0	202	375		0%	86%	
Demandeurs d'emploi	268	387	392		44%	1%	46%
	5168	5486	5534		6%	1%	7%



## 7 ANNEXE 4 : Le congé éducation payé

1. Le congé-éducation payé est le premier des plans politiques destinés à promouvoir la formation professionnelle continue. Il s'inscrit dans le chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985<sup>44</sup>

➤ Champ d'application : les travailleurs occupés à temps plein dans les liens d'un ou de plusieurs contrats de travail et qui suivent une formation visée à l'article 109. Il ne s'applique pas aux travailleurs occupés par un niveau des pouvoirs publics, ni par les établissements publics qui en dépendent, ni par les organismes d'intérêt public. Il ne s'applique pas aux enseignants. Depuis 1999, il s'applique également aux travailleurs à temps partiel.

➤ Contenus et évolution :

Article 111 : avant le 1/9/ 1993 : le travailleur a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération normale payée à l'échéance habituelle pendant un temps correspondant au nombre d'heures théoriques que comportent les heures suivies en dehors de l'horaire normal de travail et au nombre d'heures de présence effective au cours pour les formations qui se déroulent pendant l'horaire normal de travail. A partir du 1/9/93 : seul le nombre d'heures de présence effective au cours est pris en compte pour déterminer le quota du congé-éducation payé. A partir du 1/9/1995, le plafond maximum annuel est fixé à 120 heures pour la formation professionnelle et à 80 heures pour la formation générale, et à 180 heures s'il s'agit d'une formation combinée. La formation en langue est limitée à 80 heures.

Art.112 : Le travailleur qui désire utiliser le congé-éducation payé en informe son employeur au moyen d'un certificat qui atteste qu'il est régulièrement inscrit à une ou plusieurs formations. Il lui communique les absences prévues. Il l'avertit de l'abandon ou de l'interruption des formations.

Art.113-119 : Les CEP sont planifiés dans l'entreprise par le Conseil d'entreprise ou d'un commun accord entre la délégation syndicale et l'employeur. La planification collective prime la planification individuelle. Le travailleur perd le bénéf du CEP s'il n'est pas assidu à la formation

119 bis loi-programme du 10/2/1998 : des modalités d'application spéciales sont introduites pour les travailleurs salariés dans les PME concernant les formations suivies en dehors des heures de travail normales avec l'accord de l'employeur et qui permettent d'accroître la qualification professionnelle. Pas de CEP, mais une indemnité payée par l'employeur...

ART.121 : Prise en charge par l'Etat de 50% des rémunérations remboursables pour les formations professionnelles et de 100% pour les formations générales. Cependant, à partir de l'année budgétaire 1995, la subvention de l'Etat est limitée à 1024 millions.

L'AR du 31/5/1999, arrêté d'exécution du champ d'application de la section 6 : octroi du CEP dans le cadre de la formation permanente des travailleurs stipule que celui-ci est étendu aux travailleurs à temps partiel càd. :- Les travailleurs occupés au moins à 4/5 temps/- les travailleurs occupés sur base de l'art.9 de l'AR du 24/2/97, et de l'AR du 24/11/97 en application de la loi du 26/7/96 relative à la promotion de l'emploi et à la

---

<sup>44</sup> (Extrait d'une note de travail préparatoire à la réunion du 12 février 2001 de la Chambre de la Formation : « L'accès égal à la formation, un droit égal pour tous ? » p.12 à 15)

sauvegarde préventive de la compétitivité/ - les travailleurs occupés à temps partiel sur la base d'un horaire variable (cf. art. 11 bis loi du 3/7/78).

➤ Définition des cours de formation professionnelle :

Art.109 : sont considérés comme de la formation professionnelle les cours organisés en EPS, organisés, subventionnés ou reconnus par l'Etat ; les cours organisés dans le cadre de l'enseignement plastique à horaire réduit (enseignement de promotion socioculturelle) ; les cours de type court et de plein exercice, les cours universitaires et de niveau universitaire, organisés le soir ou le week-end dans des établissements d'enseignement supérieur ou des universités ; les formations prévues par les règlements relatifs à la formation permanente dans les classes moyennes, relatifs à la qualification des personnes travaillant dans l'agriculture ; la préparation et la présentation d'examens au jury d'Etat ; les formations sectorielles organisées par une décision de la commission paritaire ou reconnues utiles par la commission paritaire compétente, les formations dont le programme est agréé par la commission d'agrément.

Art.110 : la commission d'agrément est créée auprès du ministre de l'emploi et du travail, composée paritairement. Son rôle : agrément du programme des formations et retrait ou suspension d'agrément ; contrôle des formations ; avis sur les problèmes du congé-éducation payé, d'initiative ou sur demande du ministre.

## 2. Le congé-éducation payé expliqué au public dans la presse 45:

Pour les définir simplement, les congés-éducation permettent de suivre des formations "aux frais de l'Etat belge" (c'est-à-dire que l'employeur est remboursé pour les congés-éducation payés de ses travailleurs). L'employeur ne paiera donc pas son inscription, mais il obtiendra des congés pour suivre ses cours:

Les employés qui suivent une formation en dehors de leurs heures de travail recevront des heures de congé supplémentaires. Les employés qui suivent une formation qui a lieu pendant les heures de travail pourront obtenir des heures libres pour suivre leurs cours.

Il faut néanmoins remplir quelques conditions:

Il faut suivre une formation d'au moins 32 heures par an. Il ne doit pas nécessairement exister un lien entre la formation que le travailleur désire suivre et son travail du moment. De plus, il existe des dispositions spéciales pour les personnes qui préparent une session pour le Jury Central.

Dès que le travailleur introduit sa demande de congés-éducation payés, il est protégé contre un licenciement. Cela ne veut pas dire il peut tout se permettre pour autant. L'employeur peut toujours le licencier pour un motif non lié à sa demande de congés-éducation payés.

A combien d'heures un travailleur a-t-il droit?

Le nombre d'heures auxquelles il a droit équivaut en principe au nombre d'heures de cours effectivement suivies. Un cours de 50 minutes donne droit à une heure de congé-éducation (60 min.). Le nombre d'heures est toutefois limité. Pour un travailleur à temps plein, les maxima suivants sont d'application selon la (les) formation(s) suivie(s).

Formation(s) suivie(s)	Une formation suivie EN DEHORS du temps de travail donne droit à maximum:	Une formation suivie PENDANT le temps de travail donne droit à maximum:
Formation professionnelle	120 heures	180 heures
Formation générale	80 heures	120 heures
Formation professionnelle + générale	120 heures	180 heures
Cours de langue	80 heures	80 heures

---

<sup>45</sup> Source: <http://www.references.be/scripts/indexpage.asp?headingID=3315> / 17-05-2004



Formation générale + cours de langue	80 heures	80 heures
Formation professionn. + cours de langue	120 heures	120 heures
Examen devant le Jury Central	3 x la durée de travail hebdomadaire	pas d'application

Exemple :

Un travailleur qui suit une formation professionnelle équivalente à 100 heures de cours, a droit à 100 heures de congé; une formation générale de 100 heures lui donne droit à 80 heures de congé.

Pour un travailleur à temps partiel

Il peut faire usage de son congé-éducation durant les heures où il travaille habituellement, proportionnellement à son temps de travail.

Exemple: Un travailleur qui travaille à 4/5 temps dans une entreprise où un temps plein équivaut à 38 heures/semaine veut suivre une formation professionnelle de 200 heures. Il a droit à 96 heures de congé-éducation, c'est-à-dire 120 heures (maximum légal) x 30,4/38.

Quand peut-on prendre ses congés-éducation?

Le travailleur ne peut pas décider de les prendre quand cela l'arrange. Il ne peut pas par exemple épargner ses congés-éducation pour prendre ensuite une année sabbatique!

Les congés éducatifs dépendent de la formation choisie:

Soit la formation s'effectue selon le calendrier scolaire. Dans ce cas, les congés-éducation doivent tomber entre le début de l'année scolaire et la période d'examen. Si le travailleur en formation échoue en première session (ce qui peut arriver même aux meilleurs), il peut prolonger son congé-éducation jusqu'à la fin de la deuxième session, mais il faudra un certificat de l'école pour son employeur. Si la formation choisie ne suit pas le calendrier scolaire, le travailleur peut prendre ses congés-éducation entre le début et la fin de la formation.

Pour la préparation et le passage d'examens devant le Jury Central, le congé-éducation payé doit être pris entre le 15e jour suivant la remise du certificat d'inscription régulière à la session d'examen et la fin de celle-ci.

Qui peut faire appel aux congés-éducation payés?

A l'origine, les congés-éducation s'appliquaient aux personnes engagées à temps plein dans le secteur privé. Depuis le 1er septembre 2001, ils sont également accessibles aux travailleurs à temps partiel répondant aux critères suivants:

-Les personnes effectuant au moins un 4/5 temps et suivant une formation générale et/ou professionnelle, les employés à temps partiel à horaire variable, qui suivent une formation générale et/ou professionnelle, les personnes effectuant au moins un mi-temps, mais moins d'un 4/5 temps, qui ont un horaire fixe, et qui suivent une formation professionnelle durant les heures de travail.

Les employés des services publics n'ont pas droit aux congés-éducation payés.

Le travailleur a-t-il droit à un salaire?

Lors de ses congés-éducation payés, l'employeur continue à rémunérer le travailleur. Toutefois, son salaire est plafonné.

L'employeur peut continuer à verser l'intégralité du salaire, mais le prélèvement d'impôts se fera sur base du salaire plafonné. Depuis le 1er septembre 2002, le salaire est plafonné à 1.920 euros par mois.

### 3. Congé-éducation payé : actualisation<sup>46</sup>

Augmentation du plafond salarial de 1.960 EUR à 2.500 EUR (à partir du 01/09/03)

<sup>46</sup> Source : portail fédéral 17-05-04

<http://www.belgium.be/eportal/application?languageParameter=fr&pageid=contentPage&docId=2911>

Lors de la prise du congé-éducation l'employeur doit continuer à payer le salaire au travailleur, un salaire qui peut toutefois être plafonné. Par exemple, pour le groupe de travailleurs S (secrétariat), le plafond s'élève à 2.500 EUR par mois au lieu de 1.960 EUR.

L'employeur peut obtenir, auprès du Service public fédéral de l'Emploi, du Travail et de la Concertation sociale, le remboursement des rémunérations afférentes au congé-éducation payé.

Pour qui ?

Les travailleurs âgés de 45 ans au moins au 1er janvier de l'année lors de laquelle la formation est donnée.

Les travailleurs concernés par la fermeture d'une entreprise, pour autant qu'une convention collective de travail avec un plan social prévoit que l'on sollicite le congé-éducation payé.

Le but est que, pendant la fermeture, ces travailleurs bénéficient encore du congé-éducation. Pour ce faire, le plan social doit toutefois explicitement mentionner ce congé-éducation.

Quelles formations ?

Toutes les formations professionnelles qui entrent en ligne de compte pour le congé-éducation, à condition qu'elles commencent à partir du 1er mai 2003.

Cela implique que :

les formations qui durent une année scolaire et qui ne recommencent qu'en septembre 2003, ne seront prises en considération pour les 2.500 EUR qu'à partir de septembre. Les courtes formations sectorielles, par exemple, qui commencent après le 1er mai entrent en ligne de compte.

Pour les "formations générales", le plafond habituel de 1.960 EUR continue à être d'application.

Remarque :

Par ailleurs, la conjoncture actuelle et la précarité de certains emplois font que, semble-t-il, beaucoup de travailleurs n'osent pas demander le congé-éducation payé par crainte de l'impact négatif de leur absence, pourtant légale, sur leurs collègues ou leur employeur. Certains puisent donc dans leurs jours de congé et leur temps libre pour se former et d'autres y renoncent.

#### 4. Le CEP existe sous des formes différentes en Europe.

Une étude et des recommandations ont été faites à ce propos dans le cadre d'un travail de coopération européenne qui a donné lieu à deux colloques internationaux et à une publication<sup>47</sup>. Le tableau récapitulatif qui suit permet d'avoir une vue comparative de son champ d'application et de ses caractéristiques au niveau des pays européens partenaires dans ce programme.

NB :

La formation professionnelle continue et tout ce qui l'encadre légalement, administrativement... est un domaine où les changements sont nombreux étant donné les enjeux politiques nationaux ou régionaux, d'une part, mais aussi, d'autre part les pressions importantes au niveau européen.

Une actualisation du tableau qui suit par les acteurs concernés sera donc vraisemblablement nécessaire.

---

<sup>47</sup> Congé formation en Europe, une stratégie pour l'accès à la formation tout au long de la vie, Arbeit und Leben, CESEP, CESOS, Culture et Liberté, Düsseldorf, août 1999 / publication réalisée en fin d'un projet financé par l'Union européenne dans le cadre du programme SOCRATES, Education des adultes.

LE CONGE-FORMATION EN EUROPE en 2001						
Pays	Définition	Objectifs	Types de formations	Bénéficiaires	Procédures	Contrôle & financement
Belgique : Compétence fédérale	Système de congé individuel de formation permettant de s'absenter du travail avec maintien de la rémunération	-Accroître le niveau général de formation de la population active -Corriger certaines inégalités sociales, - Favoriser intégration des travailleurs étrangers	Du secondaire à l'universitaire, grande diversité des matières	Travailleurs à temps plein du secteur privé de 32h/an à maximum 80, 120, 180 h./an ( hors temps de travail)	Informier l'employeur avant le 31 octobre ; Négociation collective, gestion par le conseil d'entreprise (ou accord)	Rémunération normale limitée à 68.000 FB bruts Payée par Etat et cotisation patronale Commission d'agrément ; de contrôle et d'avis : parten.soc.+ représ. du ministre
Allemagne : Compétence des Länder (Existe dans 11 sur 15)	Mise en congé des travailleurs avec maintien du salaire	Formation professionnelle  Formation sociopolitique	renouvellement, maintien élargissement de connaissances, SF, compétences profess. ; transmission de compétences clés et savoirs essentiels déver. Capacités de jugement, participation et action ds. société + vie sociale et politique	La majorité des salariés Durée : 5 jours/an Stages de 3 jours consécutifs minimum	La personne choisit un stage reconnu, s'inscrit et reçoit confirmation ; elle signale son intention à l'employeur 4 à 6 semaines avant le début du stage.	L'employeur continue à payer le salaire. Le salarié paie les frais de participation ; Subvention de l'Etat pour les stages et les organisations responsables Contrôle par les partenaires sociaux
France : Obligation légale des entreprises	La FPC fait partie de l'éduc.permanente.	Plan de formation de l'entreprise  Bilans de compétences Congé individuel de formation  Congés de formation liés à un mandat	Préparation et adaptation à l'emploi, promotion, entretien, perfectionnement des connaissances, actions de conversion,  Droit des salariés à se qualifier, s'ouvrir à la vie sociale et culturelle, préparer et passer un examen/ formation économique, sociale ou syndicale (form à l'animation sportive, culturelle ou sociale) Elus représentant les salariés dans l'entreprise, élus locaux...	Essentiellement les salariés du secteur privé NB : +de 50% des agents des services publics suivent des formations Bilan : 5 ans d'ancienneté / durée : 24 heures CIF : Justifier de 24 mois d'ancienneté et de 12 mois de présence dans l'entreprise Durée : max 1 an ou 1200 heures	Le salarié doit présenter sa demande 30 à 60 jours à l'avance Statut : mission professionnelle  60 ou 120 jours à l'avance consultation du comité d'entreprise / éventuel refus ou report à justifier statut : contrat de travail suspendu mais non rompu/ temps de travail effectif	Financement de leurs formations assuré par entreprises, soit 1,5%min. de la masse salariale brute + paiement d'une cotisation de 0,20% à des organismes paritaires collecteurs agréés par l'Etat (mutualisation des fonds non utilisés) + 1% pour les salariés sous contrat à durée déterminée CIF : financement assuré par organisme paritaire

Pays	Définition	Objectifs	Types de formations	Bénéficiaires de durée	Procédures	Contrôle & financement
<p><b>Italie :</b></p> <p>La notion de congé de formation payé n'existe pas = droit aux études</p> <p>Constitution nationale confie la législation sur la formation professionnelle aux Régions, les activités souvent vont aux Provinces</p>	<p>FP comprend formation initiale, continue et initiatives en faveur des chômeurs</p> <p>FP = l'ensemble des interventions visant à la 1<sup>e</sup> insertion professionnelle, au perfectionnement, à la reconversion, à l'orientation profess. pour toutes activités de travail et pour toutes finalités</p>	<p>-Amélioration de la condition culturelle, sociale et professionnelle des travailleurs</p> <p>- Promouvoir l'emploi, la production et l'évolution de l'organisation du travail en harmonie avec le progrès scientifique et technologique</p>	<p>- 150 h.Complément de l'instruction obligatoire - obtention baccalauréat, diplômes universitaires, - participation aux activités de formation différentes de celles organisées ou financées par l'employeur</p> <p>- conversion culturelle et professionnelle des travailleurs</p> <p>= congé de formation (sabbatique)</p>	<p>- Travailleurs de tous secteurs, tous citoyens ayant terminé l'école obligatoire, travailleurs étrangers autorisés (1,75%)</p> <p>projet : 11 mois maximum</p> <p>- Employés des secteurs public et privé ayant 5 années d'ancienneté dans la même organisation (150 heures sur 3 ans maximum ; 1 X ; le congé ne peut excéder 50% du temps de formation)</p>	<p>Négociations collectives :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- interprofessionnelle</li> <li>- nationale de branche</li> <li>- décentralisée</li> </ul>	<p>Financement :</p> <p>Régions : Fonds pour l'emploi</p> <p>Fonds interprofessionnel pour la formation continue</p> <p>Organisation par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les Régions</li> <li>- les entreprises (surtout cadres et managers)</li> <li>- des structures de formation privées et publiques</li> </ul> <p>pour le salarié en congé, pas de salaire mais des bourses à charge de l'Etat</p>
<b>Danemark :</b>				<p>Chômeurs : 6 semaines de congé-formation la 1<sup>e</sup> année, puis plan de fo-recyclage pour un nouvel emploi pendant 3 ans</p> <p>Actifs : 52 semaines sur 5 ans (si 3 ans de travail au cours des 5 dernières années)</p>		<p>Chômeurs : allocation chômage la plus élevée (jusqu'à 20.000 euros) s'ils bénéficient d'une assurance chômage)</p> <p>Actifs : équivalent ou salariés peuvent négocier le maintien du salaire avec leur employeur</p>
<b>Finlande :</b>	<p>Droit de tout citoyen de bénéficier de congé formation pour une formation continue dans les domaines et les thèmes de leur choix.</p>			<p>Salariés employés depuis au moins 1 an dans l'entreprise</p> <p>Minimum 8 semaines, maximum 2 ans</p> <p>Nouveau droit ouvert après 5 ans de travail</p>	<p>Les salariés peuvent prétendre à être réemployés dans leur entreprise au terme de leur formation</p>	<p>Aide financière possible de 500 euros</p>
<b>Suède :</b>	<p>Droit individuel permettant au salarié de prétendre à un congé formation et d'être réengagé dans la même entreprise</p>		<p>Tout type de formation</p> <p>Durée indéfinie</p>	<p>Tous les salariés (public ou privé) employés depuis 6 mois ou qui cumulent 12 mois de travail sur 2 ans</p>		<p>Diverses formules de soutien financier mais aucune clause de maintien du salaire</p>

## 8 ANNEXE 5 : DÉFINITION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1) Extrait de l'AVIS N° 64 CONSEIL DU 5 MARS 1999 :

### LES OBJECTIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Le champ de la F.P.C. a fait l'objet de travaux récents de la Chambre de la Formation et il a été clairement distingué du champ de la formation initiale et du champ de l'éducation permanente. Ainsi, on a pu s'accorder sur le concept suivant, issu du programme européen Léonardo : "Toute formation professionnelle entreprise par un travailleur - personne exerçant ou non un emploi ayant des liens avec le marché du travail, y compris les travailleurs indépendants - dans la communauté au cours de sa vie active.

Au sein de la formation continue, on peut distinguer l'éducation permanente de la formation continuée et, au sein de cette dernière, la formation générale de base de la formation professionnelle. Le secteur de l'éducation permanente est régi par un décret qui en précise la définition et les objectifs. Il convient de garder à l'esprit les nombreuses interconnexions de ces différents champs de formation, tout autant que leurs spécificités.

La formation professionnelle continue couvre essentiellement deux aspects :

- la formation continue comme seconde chance consacrée de plus en plus aux demandeurs d'emploi ;
- la formation continue pour se perfectionner, se recycler et s'adapter pour les travailleurs en situation stable ou précaire.

D'autres activités, liées à la F.P.C., ont aussi une valeur éducative. C'est le cas notamment des actions :

- d'accueil et d'information;
- de formation générale de base, qui en certains cas, participent du processus d'insertion socio-professionnelle ;
- d'orientation professionnelle;
- d'accompagnement pédagogique et social;
- de validation des acquis.

Cependant, leur prise en compte est encore sujette à de nombreux débats. Certains opérateurs comptent ces activités directement dans leurs rapports de FPC tandis que d'autres les isolent. Le problème est donc posé tant sur le plan institutionnel que sur le plan de l'identité des professionnels qui prennent en charge ces dispositifs. Il semble cependant admis que ces activités soient considérées dans les activités de formation professionnelle pour peu qu'elles soient intégrées dans un processus ou un contrat. »

2) Ci-dessous, un cadre conceptuel extrait de : Vers un état des lieux de la Formation professionnelle en Communauté française AVIS N°62 CONSEIL DU 5 FEVRIER 1999

		EDUCATION ET FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE			
		Formation initiale		Formation continue	
<p><b>Processus</b></p> <p><b>Systèmes</b></p>		BIT 1987 Ce que l'enseignement permet d'acquérir antérieurement à l'entrée dans la vie active.		CEDEFOP 94 Toutes les formes et tous les types de formation s'adressant à ceux qui ont quitté le système scolaire et exercent une profession ou d'autres activités sociales	
				Formation continuée (et/ou complémentaire)	Education permanente
				CMTE (France) 1992 Processus d'amélioration ou d'acquisition au delà de la formation initiale, des connaissances, des savoir-faire, de la culture, des compétences personnelles et professionnelles.	Décret Avril 76. Action visant à favoriser l'expression et l'exercice d'une citoyenneté critique, active et responsable
Formation générale de base	CEDEFOP Education ayant pour but l'acquisition des connaissances élémentaires et de savoir-faire nécessaires à la vie en société.	1)	2) Le terme éducation de base des adultes désigne les cours de calcul, lecture et écriture dispensés aux adultes, notamment aux immigrés, pour leur permettre d'apprendre la langue du pays d'accueil. L'éducation de base des adultes contribue à la continuité complexe en proposant des cours de seconde chance qui permettent aux adultes de poursuivre un enseignement ou une formation et leur donnent le bagage nécessaire pour mieux assumer leur rôle au travail et dans leur vie personnelle.	3)	
Formation pré-professionnelle	EUROSTAT - CITE 1997. 1) préparer à un programme de formation professionnelle ou technique. 2) pas d'accès à une qualification et au marché du travail. 3) 25 % des cours minimum de niveau technique ou professionnel.	4)	5)	6)	
Formation professionnelle	EUROSTAT - CITE 1997. Fournir aux participants les compétences pratiques, les savoir-faire et connaissances pour obtenir un emploi dans une profession ou un groupe de formation et qui donne une qualification reconnue par les autorités compétentes.	7) Léonardo 29/12/94 « Formation professionnelle initiale » : toute forme de formation professionnelle initiale, y compris l'enseignement technique et professionnel et les systèmes d'apprentissage, qui permette l'accès des jeunes à une qualification professionnelle reconnue par les autorités compétentes de l'Etat membre dans lequel elle est obtenue	8) Léonardo 29/12/94. « Formation professionnelle continue » : toute formation professionnelle entreprise par un travailleur* dans la Communauté au cours de sa vie active. * « Travailleur » : toute personne exerçant ou non un emploi ayant des liens avec le marché du travail, y compris les travailleurs indépendants.	9)	
Orientation professionnelle	Léonardo 29-12-94. La délivrance de conseils et de renseignements en ce qui concerne le choix et la mobilité professionnels, à réaliser tant dans le domaine des cycles d'éducation et de formation professionnelle que par le biais d'initiatives d'informations individuelles.	10)	11) 12/05/87 - Arrêté Exécutif C.F. « Observation des personnes aux fins de donner la capacité professionnelle requise pour exercer une activité professionnelle salariée pendant le temps nécessaire pour déceler ses aptitudes physiques et intellectuelles et déterminer l'orientation professionnelle la plus favorable.	12)	

