



Commission Consultative
Formation Emploi Enseignement

Avis N°42

Adopté le 25 mars 2003

Lisibilité de l'action des Fonds sectoriels

Avis relatif à la lisibilité de l'action des Fonds sectoriels.

Suite à l'Avis 62 du Conseil de l'Education et de la Formation ¹ relatif à l'état des lieux de la formation professionnelle, un travail d'étude visant à produire une photographie de l'offre de formation professionnelle continue (FPC) a été réalisé d'une part en Région bruxelloise ² et d'autre part en Région wallonne ³.

Ces descriptifs, qui ne peuvent être confondus avec une opération d'évaluation, étaient les premiers à refléter de manière rigoureuse et complète la situation pour ce qui concerne l'offre publique de FPC et de quantifier, en nombre de personnes formées, l'usage qui est fait des services ainsi offerts.

Pour ce qui concerne les opérateurs concernés, la diversité des origines et des natures de demande d'information impose un effort de cohérence et de simplification qui reste à terminer. Un cadre utile à cette fin a été défini dans les conclusions de l'étude réalisée en Région bruxelloise.

D'une manière plus générale, l'information ainsi produite, favorise la lisibilité des politiques développées ainsi que le pilotage global de l'action. Elle participe à la convergence statistique européenne par la mise en cohérence d'indicateurs belges francophones.

L'intention n'est pas de favoriser une surenchère bureaucratique mais, comme le souligne le Secrétaire général du CESRW dans l'étude wallonne, *de mieux connaître pour mieux travailler*.

*

L'histoire sociale de notre pays a mené les interlocuteurs sociaux à développer, de leur point de vue, des initiatives en matière de formation professionnelle. Depuis les années 1989-1990, leur financement trouve sa source dans les Accords interprofessionnels et ensuite sectoriels. Ceux-ci réservent une partie des rémunérations brutes du secteur privé pour la formation et l'emploi des publics à risques. Depuis plusieurs années, de multiples Accords sectoriels, négociés dans la foulée des négociations interprofessionnelles, 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 témoigne de l'ampleur des actions entreprises ⁴. 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 *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* ⁵. La poursuite de ces efforts a été maintenue lors de l'accord 2003-2004.

¹ Avis 62 du CEF : « Vers un état des lieux de la formation professionnelle continue » Février 1999

Document disponible à l'adresse suivante : <http://www.cfwb.be>

² « Etat des lieux de la formation professionnelle à Bruxelles » C. de BRIER CCFEE/Ichec Février 2001

Adresse url : <http://www.bruxellesformation.be/USER/PRESENTATION/EtatLieux.pdf>

³ « La formation professionnelle en Wallonie » Bernard JOCKIN in les Cahiers du CESRW Mars 2002

Adresse url : <http://www.cesrw.be/publications/cahiers/>

⁴ in « Contribution des Fonds sectoriels à la formation professionnelle en Belgique » C. de BRIER, A. LEGRAIN CCFEE/ICHEC Novembre 2002, Annexe 1 p. 227

⁵ in « Accord interprofessionnel pour la période du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2004 » le 17 janvier 2003, page 5

A l'époque où les investissements de la CCFEE ont été réalisés en vue d'un état des lieux de la FPC, force a été de constater, que la situation de lisibilité des opérations de formation menées par les Fonds sectoriels ne permettait pas une mise en parallèle avec la situation décrite du côté des pouvoirs publics. C'est pourquoi, la Commission Consultative Formation-Emploi-Enseignement a initié une démarche de lecture de l'action des Fonds sectoriels. Le résultat de ces travaux a fait l'objet d'une publication de la CCFEE : « **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.

Suite à cette étude, la CCFEE adresse les recommandations qui suivent.

Recommandations de la CCFEE.

Considérant que :

- les fonds récoltés par les Commissions paritaires ne peuvent être confondus ou amalgamés avec l'argent public ;
- les initiatives développées à partir des Fonds répondent à des besoins sectoriels et participent directement ou indirectement à une politique de formation professionnelle continue ;
- l'action des Fonds sectoriels mérite d'être rendue visible et valorisée et nécessite d'être lisible afin de permettre une compréhension globale des projets développés.

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 ⁶ 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. Davantage de cohérence devrait :
 - profiter à la nécessaire simplification administrative qui permettrait aux opérateurs de formation de se centrer sur leur métier de base ;
 - permettre de mieux cibler les synergies avec les opérateurs publics résultant de la volonté des interlocuteurs sociaux d'asseoir leur action en complémentarité avec l'offre existante et en partenariat avec les opérateurs publics, notamment dans le cadre du développement de la formation en alternance.
- 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* ⁷. Des dispositions devraient être prises de manière à assurer la

⁶ en relation avec la cellule ENIAC

⁷ in « La politique fédérale de l'emploi : rapport d'évaluation 1999 » Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, p.98, pt 5 § 3

lisibilité des documents déposés et le respect des réglementations existantes (article 106, §3 de la loi du 26 mars 1999⁸)⁹.

- 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 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 Commission joint ces pistes concrètes de travail en annexe de ses présentes recommandations apportant ainsi son écot à la valorisation de l'action des Fonds sectoriels.**

**

*

⁸ 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^{er} au greffe du Service des relations collectives de travail du ministère de l'Emploi et du Travail au plus tard le 1^{er} 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^{er} avril 1999.

⁹ 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^{er} semestre 2000.

Annexe

Les éléments qui suivent sont issus des travaux de Mmes de BRIER et LEGRAIN, en collaboration avec la Commission consultative Formation – Emploi – Enseignement de la Cocof :

- « 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.

Développer une culture de l'évaluation.

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.
- 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 tableer 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.

1. Circonscrire le champ d'investigation.

Avant de convenir de la manière de collecter et traiter l'information, il importera de **circonscrire le champ d'investigation**. Le concept de formation professionnelle tend à s'étendre sous l'impulsion des politiques européennes d'éducation et de formation tout au long de la vie sans que ne soit strictement mis en ligne :

- ce qui se conçoit à un niveau théorique,
- ce qui est exprimé dans les textes légaux,
- ce qui se pratique concrètement sur le terrain.

Dès lors, s'agit-il :

- du champ strict des opérateurs de formation professionnelle des adultes tels que définis par l'AE de la Communauté française de 1987 ;
- de ce champ élargi, par exemple en Région Bruxelles-Capitale par le Décret de 1995, aux opérateurs d'insertion socio-professionnelle ;
- du champ de la formation professionnelle continue (FPC) tel que défini conceptuellement par le CEF (Avis 48 et 64) et qu'il est en voie de déploiement sur le terrain ;
- du champ de la formation professionnelle tel que le pratique l'utilisateur et qui recouvre à la fois la formation professionnelle initiale (organisée par l'enseignement) et la formation professionnelle continue ?

2. Décider d'une série d'options méthodologiques.

On imaginerait difficilement que de telles options ne soient pas négociées entre niveaux de pouvoir francophones mais, au-delà, un regard sur les options prises au niveau européen pourrait faciliter certains choix et garantir la comparabilité de nos données avec celles des autres.

La réelle difficulté à ce stade est de réunir les interlocuteurs autour d'un projet qui pourrait être fondateur d'une volonté politique qui à la fois imposerait une série d'options et fédérerait des dispositifs existants.

2.1. Choisir entre année civile ou année scolaire.

C'est là une question sur laquelle il est difficile de trancher.

Comme nous le défendons dans l'introduction, nous pensons que le rythme scolaire s'est imposé au monde de la formation professionnelle et de manière telle que, même en entreprise, la programmation des actions de formation va de septembre à juin avec une coupure pendant les mois d'été et un temps d'arrêt symbolique ou administratif entre décembre et janvier.

Dans les CEFA, dans les ASBL, à Bruxelles Formation, dans l'enseignement de promotion sociale et dans les formations des classes moyennes, une bonne part des activités débutent en septembre même si pour certains opérateurs des actions plus courtes sont programmées pour commencer et se terminer à d'autres moments de l'année.

D'un point de vue logique et / ou pédagogique, lié au fait que les cohortes d'étudiants ou de stagiaires sont la plupart du temps liées à ce calendrier scolaire, nous aurions penché pour le garder dans l'élaboration d'un État des lieux.

Cependant, il semble bel et bien que la logique économique (financière et budgétaire), imposée par les pouvoirs subsidiaires européens, fédéraux, communautaires ou régionaux, prime et force les instances

de formation à concevoir leurs outils d'évaluation et de suivi sur base d'un calendrier "année civile" plutôt qu'année scolaire.

Il s'agirait de comptabiliser les personnes entrées en formation de janvier à décembre et de mettre en correspondance des programmes de formation suivis, même si leur périodicité diffère.

Nous pensons que le recours à un bon outil informatique devrait permettre d'arriver à réaliser cela même si plusieurs années de transition seront nécessaires pour pouvoir obtenir une vue d'ensemble claire du système.

De plus, si l'outil est performant, rien ne devrait empêcher de réaliser les analyses sur les deux périodicités, le temps de pouvoir considérer la pertinence des choix opérés.

2.2. La périodicité des comptages

L'accès à la formation professionnelle est une chose mouvante qui se caractérise par des flux d'entrées et de sorties, des abandons et des réorientations.

Ces flux peuvent être traités de différentes manières et bien souvent les bases de données et les applications informatiques conçues pour gérer l'ensemble sont tributaires des pratiques qui se sont progressivement imposées ou des choix méthodologiques adoptés.

L'option la plus déterminante est de savoir si pour une période déterminée, à savoir l'année civile (ou l'année académique),

- on additionne le nombre de personnes qui sont entrées dans le dispositif du 1^{er} janvier au 31 décembre (ou du 1^{er} septembre au 30 juin)
- ou si
- on prend une photographie, c'est-à-dire on procède à un comptage des personnes inscrites à une date donnée qui sert de point de repère d'année en année.

Nous pensons que c'est la première option qu'il faut favoriser de manière à s'assurer que l'on tienne bien compte de l'ensemble des personnes concernées et pas uniquement de celles présentes à un moment donné de l'année.

Cela demande cependant de préciser à partir de quel moment une personne est prise en compte (durée minimale de présence requise pour être comptée).

Cela demande aussi de garder dans le fichier une personne, même si l'on sait qu'elle a quitté le système.

Des accords doivent donc être pris à ce propos de manière à ne pas amener les centres de formation à travailler avec des fichiers gigantesques qui ne pourraient jamais être "nettoyés".

2.3. Couverture géographique

L'option prise dans l'état des lieux réalisé en 2001 a été de comptabiliser toutes les personnes prises en charge par les opérateurs de formation subventionnés par les pouvoirs publics et localisés dans la Région de Bruxelles Capitale.

Un des problèmes est celui des classes moyennes où l'on trouve une distorsion entre les personnes gérées par les délégués à la tutelle de la Direction territoriale de Bruxelles et les personnes gérées par les centres bruxellois INFAC et INFOBO.

Nous proposons de suivre l'option adoptée pour les autres opérateurs, c'est-à-dire partir des centres de formation et comptabiliser les personnes qui y ont été inscrites.

Un autre problème concerne les fonds et centres sectoriels qui oeuvrent le plus souvent au niveau national et que ne disposent que très rarement de données par région.

Rappelons la nécessaire coordination qui doit se faire entre Régions et Communauté française en la matière.

2.4. Nombre de stagiaires

A ce propos, il s'agit de préciser les unités de comptage :

2.4.1. Les personnes en formation

Il importe de compter des personnes physiques et non d'additionner un nombre d'inscriptions ou de participants. Une seule et même personne ne doit être comptée qu'une fois et non autant de fois qu'elle a suivi une formation.

Cette précision est déterminante lorsque l'on veut évaluer la part de travailleurs ou de demandeurs d'emploi qui ont été en formation. Il s'agit de calculer ce que l'on appelle le taux d'accès en rapportant l'effectif formé au total des personnes susceptibles de l'être. Pour pouvoir faire ces calculs correctement, il faut donc encoder le nom des personnes en formation et procéder par tri pour ne le compter qu'une fois. (Voir point suivant).

Les analyses basées sur les caractéristiques socioprofessionnelles des personnes en formation requièrent, elles aussi, cette précision. Compter certaines personnes plusieurs fois peut en effet introduire un biais dans les analyses dans la mesure où on ne sait pas quel type de personnes est amené à s'inscrire à plusieurs formations au cours d'une année.

Pour chaque personne inscrite, l'idéal serait donc d'encoder le genre, la date de naissance, l'adresse (pour pouvoir faire des analyses régionalisées), la nationalité et le niveau d'études. Cette dernière variable est extrêmement importante pour évaluer correctement les politiques de formation d'adultes. On sait en effet que ce sont les personnes les mieux formées qui ont tendance à suivre le plus de formations continues. De ce fait, la formation continue contribue à creuser les écarts entre les groupes sociaux, plutôt qu'à les réduire (formation de la deuxième chance). Analyser correctement les caractéristiques des adultes en formation et suivre l'évolution de la situation est donc un enjeu de société non négligeable. Pour pouvoir le faire, il faut saisir les données à la base.

Compter les personnes en formation demande aussi qu'on s'entende sur la durée de présence minimale requise pour qu'une personne puisse être considérée comme 'ayant suivi une formation'. On sait qu'il y a beaucoup de personnes inscrites qui ne viennent pas ou qui abandonnent le cursus avant son terme.

Notre proposition est de ne pas compter les personnes qui n'ont fait que s'inscrire (et qui ne sont donc pas venues) et de s'entendre sur la part minimale de formation qui doit être suivie pour que la personne soit comptée, par exemple avoir suivi au moins la moitié de la formation (50% des heures prévues).

Certains opérateurs comptent séparément le nombre d'inscriptions en début de formation et le nombre de personnes qui ont terminé le programme. Ce système entraîne une certaine lourdeur et débouche sur des données qui ne sont pas toujours faciles à appréhender. L'adopter n'aurait de sens que si tous

les opérateurs y adhéraient. Nous défendons par contre l'idée de calculer un taux de présentisme (ou d'absentisme) qui permettrait de pondérer le volume horaire suivi. (Voir point suivant).

Comme de nombreux opérateurs travaillent en partenariat, il est important de pouvoir repérer quelles actions sont faites avec quels partenaires. Au cas où l'on souhaiterait pouvoir cumuler les actions menées sur l'ensemble d'un territoire, que ce soit le pays, une région ou d'autres entités, chaque personne formée ne doit en effet être comptée qu'une seule fois. Or chaque opérateur a tendance à compter tous les stagiaires qui sont passés chez lui, même si partie ou totalité de la formation a été menée par un organisme extérieur.

2.4.2. Les employeurs ou entreprises 'clientes des fonds'

Pour les formations des travailleurs, il peut également être utile de considérer les caractéristiques des entreprises qui envoient leur personnel en formation. En plus du nom des travailleurs, il faut donc prévoir d'encoder le nom de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, sa taille, l'adresse de son siège social et/ou de l'unité d'exploitation et si nécessaire son secteur. Ces données permettront de mieux appréhender les politiques patronales en matière de formation et d'avoir une vue plus claire de l'utilisation qui est faite des fonds collectés. On sait à l'heure actuelle que les grandes entreprises recourent beaucoup plus que les PME aux services offerts notamment celles des centres et fonds sectoriels de formation. De ce fait, on peut dire que les petites entreprises financent une partie des formations organisées dans les plus grands établissements. Avoir de bons indicateurs à ce propos, permettrait de suivre l'évolution de ce phénomène pour essayer d'y remédier.

2.4.3. Durée des formations et volume horaire suivi

Il ne suffit pas de compter le nombre de personnes formées pour pouvoir évaluer correctement la portée d'une politique de formation. Les actions de formation n'ont pas toutes la même durée. Au contraire, les différences peuvent être énormes allant, de formations d'une ou une demi-journée pour les travailleurs à des programmes de plusieurs centaines d'heures pour les demandeurs d'emploi.

Différentes procédures existent :

- soit le calcul des heures réellement suivies grâce à un suivi des stagiaires au jour le jour;
- soit l'estimation des heures suivies calculée sur base des durées prévues et du nombre de personnes inscrites à chaque action de formation (programme ou unité, etc.);
- soit l'estimation des heures suivies calculée sur base du nombre d'heures de cours professeurs multiplié par un nombre moyen d'étudiants par classe (adapté à chaque action de formation).

La méthode la plus usitée semble-t-il, pour chaque action de formation répertoriée, à multiplier la durée prévue par le nombre de personnes qui ont suivi la formation. Comme mentionné plus haut, il paraît opportun, compte tenu du phénomène d'absentisme, de pondérer ce chiffre par un taux d'absentisme qui serait calculé par type de formation. Ici aussi il faudrait s'entendre sur la méthode et s'assurer que tous les opérateurs y recourent.

Ne pas le faire peut en effet induire de lourdes différences dans les estimations des volumes horaires suivis d'une part par des personnes en formation dans le cadre de programmes subventionnés (FSE, Bruxelles Formation, FOREM, etc.) pour lesquelles chaque heure de présence en formation est pointée¹⁰, et d'autre part, les autres stagiaires, travailleurs ou demandeurs d'emploi pour lesquels on estimerait le volume horaire de manière très grossière.

¹⁰ Dans certains pour payer la prime horaire au stagiaire en formation, dans d'autres pour recevoir les aides européennes.

Certaines formations comportent des périodes de stage ou de formation en situation de travail. Dans la mesure où ces stages sont souvent parties prenantes du programme, il semble opportun de les comptabiliser. Il importe cependant de pouvoir les isoler de l'ensemble et donc de les compter séparément.

Comme pour les heures de cours, si on devait procéder à une estimation du nombre d'heures de stages, il conviendrait d'appliquer un taux d'absentéisme au produit du nombre d'heures prévues et du nombre de stagiaires concernés.

3. Un système informatique à concevoir.

3.1. Conception générale.

La centralisation et l'exploitation des données nécessite la conception d'un outil informatique qui puisse être utilisé à partir du recueil de données chez l'opérateur jusqu'à la conception de tableaux de bord globaux permettant l'analyse.

C'est d'une sorte de système informatique fédérateur dont il faudrait disposer afin de ne pas remettre fondamentalement en question les outils actuels ou en cours de développement chez les opérateurs. Il est essentiel de comprendre que chaque jour qui passe ces sous-systèmes évoluent de manière autonome vers un point où il sera devenu impossible de les faire converger.

Le système devrait permettre de disposer :

- d'une part, des tableaux statistiques finaux, auxquels on se réfère pour avoir une vue d'ensemble de la situation. Ils apparaissent dans les rapports annuels, ils peuvent être demandés par d'éventuels pouvoirs subsidiaires ou services statistiques extérieurs. Ils contiennent des indicateurs résultant de calculs précis. Ces indicateurs peuvent être des chiffres absolus (nombre total de personnes ou d'heures par exemple) ou des ratios.
- d'autre part, d'une série de tableaux intermédiaires, outils de travail pour collecter l'information de base nécessaire aux calculs des indicateurs. Ils sont conçus en interne, en fonction des besoins des différents utilisateurs. Ils contiennent des informations pratiques. Par action de formation on peut trouver les noms ou le nombre de participants, le nom de l'entreprise qui les occupe, éventuellement leur âge, leur genre, leur catégorie socioprofessionnelle (cadre, employé, ouvrier), etc.

L'action de formation peut, elle aussi, faire l'objet d'une série d'informations : outre son intitulé et si possible un domaine de formation auquel la rattacher, le nom du formateur ou de l'organisme de formation, on notera également sa durée, les dates et lieux où les sessions sont prévues, le prix, etc.

Notre propos ici sera, sans vouloir être normatif et sans prétendre faire le tour de la question, d'attirer l'attention sur une série de choses indispensables pour pouvoir rendre compte facilement d'actions de formations. Des suggestions seront faites dans le but d'aider les acteurs de la formation à s'entendre sur les indicateurs utiles et sur la manière de les calculer, en soulignant les différences à faire entre outil de gestion et de suivi de la formation d'une part et tableau statistique final d'autre part.

Malgré la spécificité des situations des stagiaires, des programmes de formation et des modes d'accès observables chez les différents opérateurs, nous sommes persuadées qu'un bon système informatique peut être conçu pour l'ensemble des opérateurs de manière telle que chacun des centres puisse collecter, traiter, exploiter et produire les données nécessaires à

- sa gestion quotidienne,
- ses rapports avec les pouvoirs subsidiaires,

- la réalisation de tableaux de bord utiles pour toute démarche de suivi et d'évaluation de ses actions.

Quel que soit l'opérateur concerné, les situations sont largement comparables, même si le nombre de contraintes des uns et des autres peut différer.

Dans tous les cas, il s'agit de pouvoir suivre les inscriptions de personnes (à identifier) dans des programmes de formation (à différencier).

Dans tous les cas, les données et leur traitement doivent être conçus de manière à répondre aux besoins propres du centre (sa gestion quotidienne) et aux demandes des administrations centrales et des pouvoirs subsidiaires.

Sans aller plus avant dans la conception de ce système informatisé, ce qui d'ailleurs n'est pas notre métier, nous pouvons en inventorier les éléments clés et arrêter une série de principes de base communs pour une bonne collecte des données chez tous les opérateurs.

3.2. Structure des bases de données

Les bases de données utilisées doivent au moins comprendre deux tables - auxquelles peuvent être liées toute une série d'autres tables reprenant des informations supplémentaires (plus spécifiques alors à chaque opérateur) :

- les personnes et
- les inscriptions (en d'autres termes le "parcours" de la personne en formation).

3.2.1. Les personnes :

La fiche de l'élève ou du stagiaire doit reprendre une série d'informations le concernant qui ne changent pas ou peu, à savoir :

- son nom,
- son prénom,
- un numéro de matricule (par exemple le numéro national), pour éviter les faux doublons dans les noms de famille,
- sa date de naissance (il est important de bien encoder cette donnée en format date pour permettre des requêtes par la suite),
- sa nationalité : l'idéal serait de définir et d'homogénéiser les codes pays pour tous les opérateurs avec éventuellement un lien direct avec les trois catégories : belges, CEE, hors CEE,
- son adresse :
 - séparer
 - la rue,
 - le code postal (en format nombre pour permettre les requêtes sur la région du domicile), avec éventuellement un lien direct avec les trois catégories : Bruxelles, Wallonie, Flandre,
 - la localité,
 - le pays,
- le niveau d'étude à l'entrée de la formation : l'idéal serait aussi de pouvoir homogénéiser pour tous les opérateurs la manière d'encoder ces niveaux d'études. Le niveau de précision demandé devrait être défini, de manière telle que l'encodage soit plus aisé,
- toutes autres informations dont les différents opérateurs peuvent avoir besoin (le lieu de naissance, le régime linguistique, le numéro de téléphone, l'adresse professionnelle,...).

3.2.2. Les inscriptions (le parcours) :

Les données indispensables sont les suivantes:

- le numéro de matricule,
- l'intitulé ou le code de l'action de formation (l'inscription),
- la date d'entrée en formation de la personne,
- la date de sortie de la personne,
- l'existence éventuelle d'un partenariat pour cette action de formation,
- un code, et ce plus particulièrement pour l'enseignement de promotion sociale (un code section), permettant de répartir les actions de formation dans des domaines de formation,
- enfin, l'idéal serait également de pouvoir, d'une manière ou d'une autre, encoder et exploiter les présences aux cours, afin de déterminer des durées de formation.

Pour ce qui concerne la situation professionnelle des personnes en formation, deux options se présentent :

- L'on peut intégrer cette donnée dans la fiche de l'élève et encoder la situation professionnelle à l'entrée de la formation, en encodant la date de début de chômage pour pouvoir calculer les durées de chômage.
- Si l'on veut une vision plus dynamique, l'on encodera cette donnée pour chaque inscription, ce qui permettra de suivre l'évolution de cette donnée tout au long des différentes inscriptions au sein d'un même année scolaire (ex de l'enseignement de promotion sociale: une personne est demandeur d'emploi lors de son inscription à la première UF et a trouvé du travail lors d'une deuxième ou autre inscription).

À côté de ces bases de données, chacun des opérateurs pourra développer le type d'application dont il a besoin pour gérer ses activités.

Les détails de codes, de nomenclature, etc. doivent être décidés de commun accord. Le travail du CEF (avis 62) constitue un bon point de départ à ce propos.

**

*