



Commission Consultative
Formation Emploi Enseignement

Avis N°46

Adopté le 29 avril 2003

Préparation du Plan d'Action Régional pour l'Emploi (PARE 2003)

Avis relatif à la préparation du Plan d'Action Régional pour l'Emploi (PARE 2003)

Pour la préparation du PARE 2003, un groupe de travail a été constitué au sein de la Commission Consultative Formation-Emploi-Enseignement dans la foulée de la signature du Pacte social pour l'emploi, lequel confie à la CCFEE et au BNCTO la responsabilité de mobiliser les acteurs de l'enseignement et de la formation dans le processus d'élaboration du PARE. La composition de ce groupe a dépassé le cadre strict des seuls membres officiels de la CCFEE, de manière à rassembler l'ensemble des partenaires concernés par les mesures inscrites dans le PARE.

Après plusieurs réunions, le groupe de travail a adopté son Rapport et l'a déposé à la CCFEE en vue de sa réunion du 25 mars 2003. Ce document, joint au présent projet d'avis, inclut les propositions du groupe pour la préparation du PARE 2003 ainsi que les contributions de ses membres.

L'Avis de la CCFEE est structuré de la manière suivante :

1. Adoption du Rapport du groupe de travail .
2. La CCFEE souligne:
 - 2.1. En terme de constats.
 - 2.2. En termes de perspectives.
 - Des principes.
 - Bilan, validation et orientation.
 - Régulation intersectorielle de la formation professionnelle.
 - Observation de l'offre de formation.
 - Centres de référence.
 - Formation en alternance.
3. La CCFEE insiste tout particulièrement :
4. La CCFEE ajoute :
 - Dynamique de concertation en RBC

*

- 1. La Commission Consultative Formation-Emploi-Enseignement a pris connaissance du Rapport du groupe de travail joint en annexe de son présent avis et l'adopte dans les termes repris et complétés ci-dessous.**
- 2. De ce Rapport, la CCFEE retient plus particulièrement les éléments qui suivent.**

2.2. En terme de constat

La préparation de l'apport du champ de la formation professionnelle à un plan d'action régional pour l'emploi est l'occasion de construire du sens entre :

- des objectifs européens ainsi que les moyens qu'ils permettent de mobiliser ;
- les besoins des Bruxellois et des organisations présentes sur le territoire de la RBC ;
- l'action d'opérateurs de formation professionnelle initiale et continue quelle que soit leur attache.

En RBC, de réels investissements ont permis d'enranger une ingénierie de coordination au rang de laquelle on peut citer ; le Décret de 1995 relatif à l'insertion socio-professionnelle, les partenariats développés avec les opérateurs communautaires et les conventions-cadres conclues entre les opérateurs publics et les fonds sectoriels,

Ces éléments ont permis de progressivement décloisonner des actions mais conservent un caractère mosaïque davantage marqué par la convergence que par la cohérence. De plus, le

progressif élargissement du champ de la Formation Professionnelle des Adultes (FPA) à la Formation Professionnelle Continue (FPC) et ensuite vers la formation tout au long de la vie nécessite lui aussi des démarches davantage empreintes de coordination. Mais une tension doit nécessairement être tenue et gérée entre l'intérêt d'une collaboration entre opérateurs issus de divers champs et l'obligation qui leur est faite de maintenir un cap défini dans leur champ d'action initial.

Davantage de lisibilité de cette cohérence dès le départ de l'action nécessite vraisemblablement davantage d'investissements dans la rédaction du plan. Il conviendrait de favoriser une « présentation intégrée » des différentes mesures du PARE. Les principales actions pourraient faire l'objet d'une présentation par ligne directrice qui reprenne les volets « emploi », « formation » et « enseignement » et qui pointerait qui sont les partenaires de ces mesures, quel est leur rôle ainsi que la manière dont elles se renforceront l'une l'autre. Il s'agit donc bien ici de garantir la lisibilité d'une cohérence d'action en précisant qui fait quoi avec qui au service de quel objectif dans quel volet d'une politique globale. Il ne s'agit en aucune façon de mettre en place un système qui obligerait un niveau de pouvoir à prendre décision sur la partie des actions proposées mise en œuvre par un opérateur ne relevant pas de sa compétence.

2.2. En terme de prospective.

La démarche issue du PARE et développée au sein du champ de la formation professionnelle devra répondre aux principes qui suivent :

- Centrer la réflexion autour de l'usager et de ses besoins ;
- S'inscrire dans des objectifs communs d'action concordant avec des politiques générales (notamment les objectifs européens) ;
- Respecter les compétences et champ d'action de chacun ;
- Organiser la concertation au service d'une réelle participation ;
- Viser l'implication des acteurs et leur engagement progressif au sein d'une vision globale ;
- Prôner la culture de l'évaluation ;
- Garantir la lisibilité de l'action.

Centrer l'action sur l'usager et ses besoins rend incontournable la question de l'orientation et de l'apport fait par la formation à l'usager sous forme de compétence. Pour cela, il faut prioritairement **développer les acquis en matière de bilan, gestion et validation des compétences au service de la construction de parcours professionnels par les usagers.**

Un difficile travail technique d'ajustement entre opérateurs d'enseignement et de formation est actuellement en cours de manière à ce que les compétences portées par les individus puissent être rendues visibles via un système de validation de compétences professionnelles. Une deuxième étape verra un travail de concertation entre les opérateurs du Consortium et les Services Publics de l'Emploi (FOREM- Conseil et ORBEM) en vue de la production des *sets de référentiels*¹ nécessaires au système. Dans une phase ultérieure située au second semestre de l'année, une concertation plus opérationnelle sera réalisée avec les interlocuteurs sociaux et les SPE en vue de la définition des ensembles de compétences qui devraient, prioritairement, faire l'objet de validation.

Comme le relève le texte du Pacte social, la validation est au service de la promotion professionnelle individuelle des travailleurs avec ou sans emploi. D'autres démarches et outils participent à la construction du trajet professionnel. Il s'agit :

¹ Afin de garantir l'arrimage du système à l'emploi, les référentiels de validation –décrivant les indicateurs de maîtrise des compétences et comment les mesurer – sont construits sur base de référentiels de compétence – aune commune à l'ensemble des partenaires –organisant les ensembles de compétences nécessaires à la maîtrise des activités tels que décrites dans un référentiel emploi-métier.

- du bilan socio-professionnel tel qu'organisé par l'ORBEM ;
- des tests d'aptitude professionnelle (« screening ») tel qu'organisés conjointement par l'ORBEM et Bruxelles Formation sur base d'un entretien préparatoire et d'un test technico-professionnel (« testing »).

L'usage des démarches ainsi que des attestations et titres délivrés doit faire l'objet d'une concertation entre les partenaires de la FPC de manière à les mettre en cohérence au sein d'un processus d'information-orientation appuyant les usagers vers l'insertion professionnelle. Les effets attendus doivent être négociés de manière à ce que les parcours soient les plus courts possibles et ne connaissent pas d'impasse du fait des opérateurs. Suite à cette clarification, la prise en compte de ces éléments par les entreprises et les secteurs professionnels devra être discutée.

Considérés comme ressources potentielles pour le projet de l'utilisateur, différents opérateurs peuvent appuyer son parcours. Le rapport du GT met l'accent sur la coordination du champ de la formation : la cohérence ne se décrète pas, elle peut se construire pas à pas mais nécessite alors d'être structurée via une **fonction de régulation intersectorielle du champ de la formation professionnelle**.

L'hypothèse de départ retenue est que cette fonction de régulation n'est pas liée à la logique de marché, et donc, que son principe fondateur n'est pas la mise en concurrence des opérateurs.

La fonction de pilotage opérationnel, de prise de décision et de responsabilité propre aux opérateurs, ne sera pas confondue avec la fonction de régulation qui, elle, a une portée de concertation même si cette concertation implique des opérateurs autonomes dans un cadre commun d'actions.

La fonction de régulation recouvre l'ensemble des démarches portant sur l'offre de formation et son organisation dans le but de gérer l'équilibre entre les missions initiales des opérateurs et les besoins en compétences issus de leur environnement. S'ancrant dans une observation de l'emploi d'une part et de l'évolution des technologies et organisations du travail d'autre part, trois missions lui sont conférées :

- la mise en œuvre d'une observation du champ de la formation professionnelle continue portant sur l'évolution de l'économie générale du système, de ses flux et sur la description précise de l'offre de formation ;
- l'organisation d'une concertation entre interlocuteurs sociaux et opérateurs visant à la fois le respect de spécificités et leur engagement concret au travers d'un cadre commun d'actions où les initiatives seront soigneusement organisées en fonction des buts et objectifs visés ;
- le développement du suivi de l'engagement des partenaires au travers de la description de leurs réalisations et de projets exprimant leur adhésion à des objectifs communs ou particuliers.

Développer une action pertinente sur un terrain n'est possible que si on dispose de sa description. L'ensemble des données produites sous forme d'état des lieux par différents organismes et observateurs doivent être réactualisés au sein d'une **observation de l'offre de formation**. Tant la volonté du Ministre de l'Emploi et de l'Economie, que les recommandations issues des travaux de la CCFEE, que les besoins des opérateurs et des instances de concertation plaident pour que cette actualisation soit plus régulière et davantage systématisée. Cela contribuerait à la mise en place d'un système permanent d'observation de l'offre de formation et des publics en formation en RBC tel qu'annoncé au rang des priorités de la Cocof dans le cadre du DOCUP Objectif 3 Wallonie-Bruxelles pour la période 2000-2006 (p.86).

Cette actualisation systématisée alimentera :

- les banques de données descriptives de l'offre de formation à destination de Carrefour Formation (DORIFOR) ;
- des tableaux de bord utiles à la coordination des actions dans le champ de la formation professionnelle et ce en relation avec les travaux d'ENIAC ² ;
- des analyses synthétiques et des études prospectives.

Deux niveaux de suivi apparaissent :

- des contacts avec la Communauté française de manière à définir une plateforme commune dans la perspective des démarches déjà réalisées en 2001 ;
- la conception et la mise en œuvre de l'outil informatique permettant de centraliser les données, d'en assurer le traitement et l'exploitation.

Par-delà les éclairages apportés par cette observation, il faut relever que des traitements plus complets de l'information pourraient être faits si elle peut être mise en relation avec l'observation :

- du marché du travail et des qualifications. Rappelons que la CCFEE a émis en 1998, un *Avis relatif aux besoins d'emploi et de formation* ³. Des recommandations opérationnelles étaient jointes ainsi que les résultats du groupe de travail ayant instruit le dossier.

Cinq années plus tard, du chemin a été accompli : la détermination des fonctions critiques a permis de dépasser la situation rencontrée lors du dépôt de l'inventaire des besoins en matière de formation et d'insertion socio-professionnelle. Des contacts et concertations entre administrations ont abouti à ce que certaines démarches communes soient esquissées.

Le Groupe de travail de la CCFEE relatif aux besoins d'emploi et de formation pourrait être réactivé, en symbiose avec les travaux du Pacte territorial pour l'emploi, afin de faire le point sur ce dossier et sur l'actualité des recommandations de la CCFEE en la matière.

- des évolutions technologiques et des organisations du travail. Des acteurs qui ne sont pas habituellement liés à la problématique de la formation devraient également être mobilisés, par exemple l'Expansion économique pour ce qui concerne la vigilance technologique.

Une approche intersectorielle interagit avec des développements sectoriels. Les vecteurs de ces développements seront les **Centres de référence**.

La Note d'orientation relative aux Centres de référence issue du Comité de concertation économique et social précise en terme d'objectifs visés par la création de tels centres :

...vise à réunir dans un même espace un ensemble d'équipements de formation professionnelle de pointe pouvant à la fois servir à la formation initiale des jeunes en enseignement technique et professionnel, à la formation en alternance, à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et à la formation continuée des travailleurs. Une attention toute particulière sera accordée au public de l'insertion socioprofessionnelle.

Ces centres auront ainsi pour missions :

- *la gestion d'infrastructures de formation performantes,*
- *la promotion sectorielle des métiers et des qualifications porteurs d'avenir ;*
- *l'application des tests d'aptitudes technico-professionnelles (« screening ») ;*
- *la validation des compétences des travailleurs et des demandeurs d'emploi ;*
la formation continue des enseignants et des instructeurs en formation professionnelle.

² « Dispositif interfédéral ENIAC » Note d'information CCFEE 16.12.2002

³ « Besoins d'emploi et de formation » Avis de la Commission Consultative Formation-Emploi-Enseignement, 29 septembre 1998.

Au-delà des dispositions du Pacte et des orientations définies dans le sous-groupe de travail 3 du CESRB, deux éléments essentiels peuvent être dégagés à partir de la conception des centres de référence comme *des lieux d'interface entre les acteurs de la formation et les secteurs professionnels en vue de favoriser l'adéquation entre les offres de formation et les besoins des entreprises* :

- la fonction d'interface suppose un lieu de rencontre entre acteurs ;
- la recherche de l'adéquation entre les deux pôles suppose la clarification de l'offre ainsi que celle des besoins. Le Centre de référence a donc une fonction d'expertise permettant la compréhension des besoins des entreprises via leur observation ou, au minimum, un recueil raisonné de leurs demandes.

C'est bien là que réside une des principales valeurs ajoutées des Centres de référence qui consiste à développer, pour ce qui les concerne et à leur niveau, une fonction d'expertise sectorielle visant à affiner et à interagir avec une régulation intersectorielle et des orientations européennes, fédérales, interprofessionnelles et régionales.

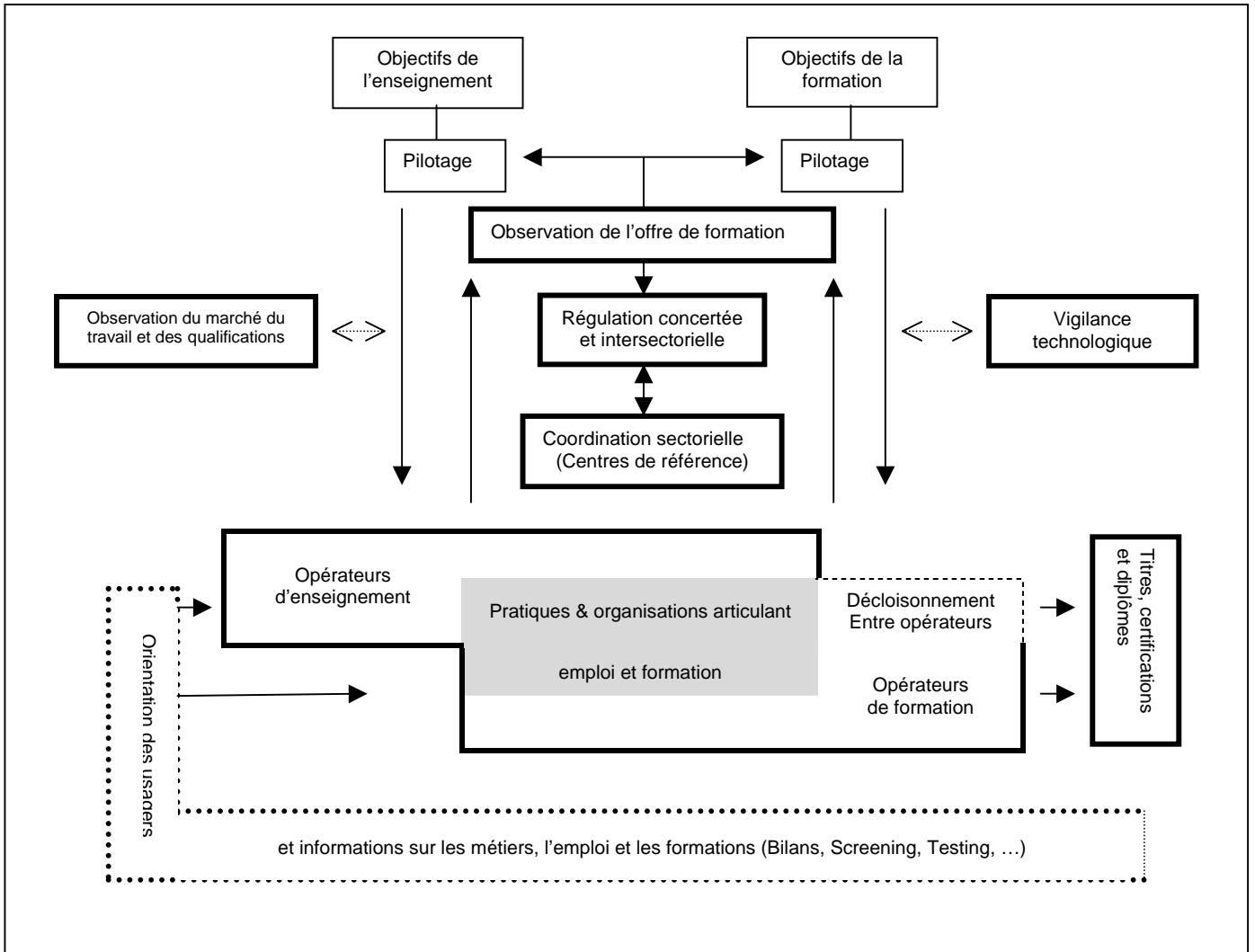
Le deuxième apport des Centres de référence à la régulation de la formation professionnelle consiste en sa capacité d'initiative notamment en gestion d'infrastructures de formation ou de mise en place de formations pointues. Ces initiatives prises suite à des conclusions concertées, mobilise, appuie ou complète l'offre des opérateurs existants sans, et il s'agit bien là d'une question préjudicielle, s'y substituer mais, au contraire, en renforçant leur action qualifiante. C'est aussi au travers l'acquisition d'infrastructures et de leur mise à disposition aux différents opérateurs, que les Centres de référence contribueront à la mission de revalorisation à Bruxelles du dispositif d'enseignement professionnel, technique et de promotion sociale.

Mais le décloisonnement entre politiques doit également être envisagé à des niveaux organisationnels et pratiques. Des initiatives concrètes **d'amélioration de la transition entre enseignement et insertion socio-professionnelle** doivent progressivement voir le jour au travers de projets visant à augmenter la qualité et la rapidité **de la transition entre enseignement et insertion socio-professionnelle**. Ces projets auraient notamment pour but de tester la pertinence et la faisabilité à une large échelle de pareils décloisonnements.

- Possibilité immédiate pour les élèves sortant de l'enseignement d'avoir accès à une formation adaptative en vue de leur insertion socioprofessionnelle ;
- Possibilité de réflexions et d'investissements conjoints pour la recherche-développement, la formation des enseignants et des formateurs de pratique, les stages des formateurs en entreprises ;
- Valorisation des attestations et crédit d'études des Humanités dans l'enseignement de promotion sociale et chez les opérateurs de formation continue ;
- Développement des initiatives prises autour des futurs Centres de référence ;
- Valorisation des outils et structures d'orientation et de recherche d'emploi dès les dernières années d'enseignement secondaire ;
-

Le désenclavement de la **formation en alternance** est en cours de négociation dans le cadre du Bureau permanent de l'alternance. Lorsque ces travaux auront abouti, leurs résultats pourront être intégrés au développement des filières de formation en alternance

Fonction de régulation de la formation professionnelle.



3. De son point de vue et sur base des travaux du groupe de travail, la Commission Consultative Formation-Emploi-Enseignement insiste particulièrement sur les points qui suivent

- La conjonction du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois, qui engage des partenaires dans l'action, et du Plan d'Action Régional pour l'Emploi, qui organise l'action, est une opportunité qui doit être saisie dans le champ de la formation professionnelle. La dynamique développée :
 - ne pourra se réaliser aux dépens des objectifs généraux spécifiques aux opérateurs ;
 - devra tenir compte de la faisabilité des orientations dégagées et des moyens qu'ils requièrent.

- Le mouvement entamé ne devra, bien entendu, ne pas se limiter à la concertation et à la production d'un plan. Il s'agira de mettre en œuvre une réelle dynamique où chacun s'engage et mobilise ses moyens au service d'objectifs partagés. L'action sera cohérente et rendue lisible afin de pouvoir être communiquée mais aussi évaluée. L'hypothèse retenue exclut la sanction par le marché mais, si les effets attendus ne sont pas produits, des enseignements constructifs seront dégagés. Ceci implique :
 - au niveau des opérateurs :
 - que le PARE participe effectivement à la structuration de leur action et puisse être reconnu dans leur rapport d'activité ;
 - leur participation à la coordination de l'action collective au sein d'un comité de suivi ;
 - au niveau des signataires du Pacte : le suivi de leur engagement notamment au niveau *du groupe de travail constitué à cette fin par le Comité bruxellois de concertation, ouvert à toutes les parties associées à la mise en œuvre du Plan*⁴ ;

- La fonction de régulation intersectorielle de la formation professionnelle recouvre différentes démarches qui en constituent les leviers. Ces éléments et leur mise en œuvre seront systématisés afin de les faire interagir.
 1. la **régulation concertée et intersectorielle des objectifs** sur base d'orientations, notamment européenne, et d'une observation du champ. La concertation débouchant sur l'implication des acteurs, leur engagement doit faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation ;
 2. **l'observation des actions de formation**. Les conclusions qui en ressortent doivent intégrer les évolutions technologiques des métiers et l'expression des besoins en compétence issue de l'observation du marché du travail et des qualifications ;
 3. la **coordination sectorielle**. Son expertise affine des orientations plus générales et développe des initiatives en appui à l'offre existante de formation sans se substituer à celle-ci ;
 4. l'utilisation **d'organisations et de pratiques pédagogiques** articulant emploi et formation (l'approche par les compétences, l'utilisation de situations-problèmes, les projets technologiques, l'alternance, ...) ;
 5. la **certification et la validation des compétences** acquises. Elles permettent à la fois la reconnaissance des compétences portées au sein de parcours plus cohérent et la visibilisation de la valeur ajoutée par la formation ;
 6. l'**orientation** sur base d'une panoplie cohérente d'outils aux effets concertés ;
 7. le **décloisonnement entre opérateurs** de formation initiale et de formation continue ;

Il faudra y ajouter les effets régulateurs que produirait la prise en compte de l'utilisateur comme acteur de son propre parcours.

⁴ Texte du *Pacte social pour l'emploi des Bruxellois*, pt 7.3.

- 4. La CCFEE ajoute aux conclusions du groupe de travail son souhait de voir les relations entre instance de concertation davantage se développer.**

Une dynamique de concertation en RBC.

Le CCFEE souligne les échanges entre instances de concertation développés dans le cadre de la réflexion sur les centres de référence en préparation au PARE 2003. Ces contacts ont permis de mieux se comprendre et de surmonter une relative parcellisation du dialogue.

Ces tentatives doivent dépasser le stade de l'esquisse et intensifier la concertation notamment avec la communauté néerlandophone au service d'un dynamisme bruxellois.

**

*

Annexe de l'Avis

Propositions relatives à la préparation du PARE 2003

Rapport du Groupe de travail relatif au suivi du Pacte social inhérent à la
CCFEE.

Adopté par le Groupe de travail le 17 mars 2003.

1. Introduction

2. Le PARE 2002

2.1. Brève présentation.

2.2. Commentaires.

2.2.1. Avis du CESRB

2.2.2. Avis de la CCFEE

2.3. Réalisations : contributions des membres de la CCFEE

2.3.1. Tableau récapitulatif

2.3.2. Commentaires sur les démarches de recueil des données

2.3.3. Commentaires sur le fond

3. Le PARE 2003

3.1. Une relative cohérence induite par la donne européenne

3.1.1. Les Lignes directrices pour l'emploi (D.G. de l'Emploi et des Affaires sociales)

3.1.2. Les processus de Bruges (D.G. Education et Culture)

3.1.3. Objectifs des systèmes d'éducation et de formation (D.G. Education et Culture)

3.2.face à une diversité des acteurs.

3.3. Vers une cohérence régionale.

3.3.1. Le Pacte social pour l'emploi des Bruxellois.

3.3.2. Principes d'une démarche commune.

3.4. Propositions concrètes pour la contribution de la Cocof au PARE 2003.

3.4.1. Orientations générales : davantage de cohérence.

3.4.2. Une fonction de régulation intersectorielle du champ de la formation professionnelle.

3.4.3. Des pistes concrètes.

3.4.3.1. Observation de l'offre de formation.

3.4.3.2. Les Centres de référence.

3.4.3.3. Développement des filières de formation en alternance.

3.4.3.4. Développer les acquis en matière de bilan, gestion et validation.

3.4.3.5. Décloisonnement entre formation initiale et formation continue.

4. Conclusions.

5. Annexes.

A. Lignes directrices pour l'emploi

B. Objectifs concrets pour l'éducation et la formation.

C. Glossaire.

D. Groupe de travail de la CCFEE

1. Introduction

Pour l'élaboration du PARE 2003, un groupe de travail a été constitué dans le cadre de la CCFEE dans la foulée de la signature du pacte social pour l'emploi, lequel confie à la CCFEE et au BNCTO la responsabilité de mobiliser les acteurs de l'enseignement et de la formation dans le processus d'élaboration du PARE. La composition de ce groupe a dépassé le cadre strict des seuls membres officiels de la CCFEE, de manière à rassembler l'ensemble des partenaires concernés par les mesures inscrites dans le PARE (composition du groupe en annexe).

La collaboration avec le BNCTO sera encore développée lors du suivi du présent Rapport.

Les propositions de ce GT sont le résultat de plusieurs réunions, dont les ordres du jour sont repris en annexe.

Elles concernent des dispositions générales, relatives notamment à la cohérence régionale, et des pistes concrètes en terme d'agenda et de mise en œuvre des actions proposées.

Elles ne dispensent pas la CCFEE de remettre un avis sur le projet de PARE 2003 élaboré par le Gouvernement de la RBC et le Collège de la CCF, tel que prévu dans le calendrier 2003.

2. Le PARE 2002

2.1. Brève présentation

Le PARE 2002 est la première contribution du genre à l'élaboration du Plan d'action national (PAN) que chaque Etat Membre (EM) est tenu d'élaborer pour informer l'Union européenne des résultats des politiques mises en œuvre en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Pour l'année 2002, la Région de Bruxelles capitale a rédigé un premier « plan d'action régional pour l'emploi » (PARE) qui détaillait la contribution bruxelloise aux objectifs du PAN.

Ce premier PARE a fait l'objet d'un avis de la part du CESRB, de la CCFEE et du BNCTO.

2.2. Commentaires

2.2.1. Avis CESRB

La contribution du CESRB au PARE 2002 était double :

- Une contribution aux fiches à élaborer en vue de la préparation du PARE 2002, transmise au Ministre en charge de l'Emploi de la RBC en date du 11 mars 2002

Cette contribution concernait les thèmes suivants : la formation tout au long de la vie – partenariat et contributions des partenaires sociaux – taxation sur le travail et système de taxation des bénéfices – faciliter le démarrage et la création d'entreprise – exploiter le potentiel de nouvelles opportunités d'emploi – action régionale et locale pour l'emploi – modernisation de l'organisation du travail – dosage des politiques – prévention – activation – prolongation de la vie active - goulets d'étranglement – discrimination et intégration sociale – intégration de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes – concilier vie professionnelle et familiale

- Un avis concernant le projet de PARE 2002, adopté par le Conseil économique et social en date du 18 avril 2002

Tout en constatant une amélioration sensible du document qui lui est soumis, le CESRB relève un certain nombre de points faibles. Parmi les points mis en évidence, citons : le manque d'information sur les objectifs régionaux concernant l'augmentation du taux d'emploi et la qualité de l'emploi, le manque de hiérarchie parmi les priorités (des « mesures-phares » devraient être identifiées), l'absence de données budgétaires et d'information concrète sur les mesures annoncées.

Quelques considérations particulières soulignent l'importance de certaines mesures aux yeux du CESRB : synergies entre les guichets d'économie locale et les organisations professionnelles et interprofessionnelles – centres de référence professionnelle – nécessité de développer des actions plus volontaristes pour les personnes handicapées et celles ne disposant pas d'un casier judiciaire vierge – la nécessité d'une sensibilisation plus importante des employeurs à des mesures telles que la convention premier emploi jeunes – la nécessité de préciser la collaboration des différents intervenants au système global de gestion des compétences – la nécessité de prévoir la consultation de l'ensemble des secteurs et partenaires sociaux concernés dans l'analyse des fonctions critiques – le rôle important des centres de formation des classes moyennes en matière d'accompagnement au démarrage d'activité des travailleurs indépendants.

2.2.2. Avis CCFEE

Le texte finalisé du PARE 2002 n'ayant pas pu être transmis à la CCFEE pour la réunion de mars, il a été envoyé aux membres de la Commission dans les délais requis et examiné lors de la réunion du 23 avril 2002, et l'avis donné à l'issue de la discussion, dès le 24 avril 2002.

La CCFEE a toutefois regretté n'avoir pas été associée à l'élaboration du document, au même titre que le CESRB et les comités de gestion de l'ORBEM et de Bruxelles Formation. Elle estime en effet que « sa composition élargie à l'enseignement et au secteur associatif et sa mission d'articulation des politiques d'emploi, de formation et d'enseignement » lui permet d'apporter « un éclairage supplémentaire par rapport aux points de vue des interlocuteurs sociaux ».

Elle relève en particulier : la qualité du document et sa cohérence qui témoigne d'un souci d'établir des ponts entre les différentes compétences institutionnelles, la nécessité de prévoir des éléments d'évaluation des mesures et des indicateurs de mise en œuvre, l'importance d'établir des liens avec certaines initiatives développées par d'autres niveaux de pouvoir.

2.3. Réalisations : contributions des membres du GT

2.3.1. Tableau récapitulatif

Afin d'approcher globalement la préparation du futur PARE, il a été demandé aux membres du GT concernés de procéder à une première approche des actions qui ont été développées dans le cadre de l'Annexe 2 du PARE 2002 (contributions de la Cocof). Cette première approche pouvait comporter un volet quantitatif⁵ et un autre qualitatif.

Opérateurs	Evaluation 2002	Préparation 2003
Bxl-Fo	Actions réalisées.	1. Prospectives quant aux missions de l'opérateur. 2. Actions projetées.
	1. Document complet et actualisé sera déposé à la mi-avril. 2. Les chiffres des partenaires dont dispose Bxl-Fo seront déposés dès que possible. 3. Sera également déposé un tableau récapitulatif des partenariats	
CEFA	1. Chiffres FSE au 15.01.02 2. Chiffres sur base des indicateurs ENIAC	Commentaires du Décret CF Alternance
	Les chiffres relatifs aux indicateurs ne sont pas officiels .	
IFPME	Tableaux statistiques 2000, 2001, 2002	Rapport de synthèse.
EPS	1. Les éléments relatifs à l'enseignement secondaire de la seconde chance (CESS homologué). 2. Bxl-Fo remettra les chiffres relatifs aux partenariats entre BXL-Fo et EPS.	
EP/ET	Nombre d'élèves inscrits en 2001-2002 au 3 ^{ième} degré Tech Qual et Prof.	
Fonds sectoriels	Relevé des formations organisées en 2002 pour les travailleurs et DE.	

2.3.2. Commentaires sur la démarche de recueil des données.

L'ensemble des opérateurs représentés dans ce Groupe de travail n'a pas pu ou su remettre les éléments qu'ils s'étaient engagés à remettre de commun accord.

Les situations, par rapport à ce travail de recueil de données, des organisations membres du GT sont différentes de par :

- leur situation institutionnelle (communautaire ou régionale) et le traitement statistique qui en découle. Relevons que la banque de données du Service des statistiques de la Communauté française permet l'exploitation de données à un niveau régional ;
- leur taille et missions. Tout les opérateurs ne dispose pas d'un service *Etudes et statistique*. L'étendue du champ de celui de Bruxelles-Formation est actuellement limité au champ de la *formation professionnelle des adultes* ainsi qu'aux partenariats qui sont développés à partir de celui-ci.

⁵ Le volet quantitatif complet et définitif ne pouvant être réalisé que lorsque l'ensemble des données sont disponibles c-à-d en mars 2003.

2.3.3. Commentaires sur le fond.

- Sans remettre en question les réflexions produites sur l'*introuvable relation emploi-formation*⁶ ni le potentiel danger d'instrumentalisation de l'enseignement ou de la formation, des écarts entre l'offre de qualification et le marché de l'emploi en RBC entraînent à s'interroger sur les relations entre offre et besoins ou à tout le moins sur les démarches et lieux existants pour travailler à cette articulation. Il ne s'agit pas ici de réduire à une simple équation chiffrée *des relations qui se redéfinissent à chaque niveau et pour chacun des acteurs impliqués selon le tissu d'interactions dans lequel ils s'inscrivent et les inscrivent*⁷, mais de tenter de construire de construire du sens entre deux réalités régionales entre lesquelles certains écarts peuvent interpeller.

A titre d'illustration, l'Observatoire de l'Emploi et des Qualifications a relevé pour l'année 1999 les chiffres qui suivent⁸ pour la Région bruxelloise :

Travailleurs salariés	575.494
Travailleurs salariés dans le secteur tertiaire	511.812
Travailleurs salariés dans le secteur du commerce	70.714

Ce secteur compte parmi les plus importants de la Région (3^{ième} en terme de quantité). Il se décline de la manière suivante :

Commerce vente véhicule	6.750
Commerce de gros	38.321
Commerce de détail	25.643

Soulignons qu'il s'agit bien ici des travailleurs salariés. En terme de masse globale d'emploi, il faudrait y ajouter les **travailleurs indépendants** soit **27.876 emplois indépendants** dans le secteur bruxellois du commerce. Le secteur du commerce représente 42% de l'emploi indépendant en Région bruxelloise et il a connu en une décennie une augmentation de 11,2%.⁹

Sans succomber aux charmes de l'adéquationnisme et de l'instrumentalisation, relevons que **l'offre en qualification de l'enseignement secondaire de temps plein** dans le secteur de la Vente, tous réseaux confondus, s'élève à **109 élèves inscrits** en 2000-2001 et ce sur l'ensemble du territoire de la Région.

L'offre peut être déclinée de la manière suivante¹⁰ :

Effectifs en 6 ^{ième} Professionnelle	Effectifs en 6 ^{ième} Technique de qualification
41 en Vente-Etalage	32 en distribution
36 en Habillement-retouche	

Les éléments qui précèdent ne valent pas l'analyse nuancée nécessaire à en faire un argumentaire mais le rapport entre 100.000 emplois et 109 élèves en vue du CQ6 (qu'ils ne

⁶ « L'introuvable relation formation-emploi » TANGUY L. (et alii), Paris, La Documentation française, 1986

⁷ « Les relations formation-emploi : une synthèse de la littérature » AGULHON C., Novembre 1997

⁸ « Le marché de l'emploi bruxellois : tendances et diagnostics des années '90 » Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications. ORBEM, Juin 2001, page 24.

⁹ Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications. ORBEM, op. cit. page 39.

¹⁰ « Flux 2001-2002 par Options groupées en RBC » CCFEE – GT Pacte social (Doc 2003 – 03 et Doc 2003 – 04). Nombres d'élèves inscrits au 15 janvier. Chiffres du Service statistiques de la Communauté française.

présenteront et ne réussiront pas tous) reste interpellant et est significatif de la difficulté à construire du sens dans cette *introuvable relation emploi-formation*.

- **Le PARE s'inscrit dans une politique pour l'emploi. Des organisations qui ne sont pas des opérateurs traditionnels d'emploi s'y sont engagées même si des différences subsistent, et continueront à subsister, entre niveaux d'implication dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi. Il faut donc relever en même temps :**
 - **l'intérêt d'une collaboration entre opérateurs issus de divers champs en vue de l'emploi des citoyens**
 - **et l'obligation qui leur est faite de maintenir un cap défini dans leur champ d'action initial.**

Cette tension amène tout naturellement à tenter de trouver des compatibilités entre acteurs considérés comme ressources au service du parcours d'éducation et de formation des usagers. Il reste ensuite à les inscrire, dans le strict respect des compétences de chacun, dans un cadre commun d'action qui définit la dynamique globale et balise les champs respectifs.

C'est dans cette perspective que peuvent s'inscrire les discussions menées au sein du Groupe de travail relatif au suivi du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois inhérent à la CCFEE. Reste à déterminer si davantage d'engagement est possible et à en dresser le profil.

3. Le PARE 2003

3.1. Une relative cohérence induite par la donne européenne. ...

3.1.1. Les Lignes directrices pour l'emploi (D.G. de l'Emploi et des Affaires sociales).

Suite au Conseil européen extraordinaire sur l'emploi de Luxembourg (20 et 21 novembre 1997), la Commission européenne adopte une proposition fondée sur quatre grandes priorités stratégiques (**quatre « piliers »**).

Chaque année, la Commission européenne et les Etats membres s'accordent sur une série d'orientations d'action appelées **Lignes directrices** qui s'articulent autour de ces quatre titres principaux¹¹. Les lignes directrices sont intégrées par les Etats membres dans des plans d'action nationaux pour l'emploi (PANs) élaborés sous forme d'objectifs nationaux ; leur mise en œuvre fait l'objet d'un suivi régulier, connu sous le nom de « processus de Luxembourg » : chaque année, les Etats membres doivent rendre compte des mesures prises pour mettre en œuvre les lignes directrices au sein de leurs politiques de l'emploi et la Commission européenne et le Conseil de l'Europe procèdent à une évaluation commune des résultats ainsi qu'à une éventuelle adaptation et clarification des lignes directrices.

Il faut relever que ces lignes directrices pour l'emploi font largement référence à la formation professionnelle :

Améliorer la capacité d'insertion professionnelle

Lignes directrices 1 et 2 : offrir à tout jeune chômeur et à tout chômeur adulte un nouveau départ avant qu'ils n'atteignent six ou douze mois de chômage, respectivement, sous forme de formation, d'expérience professionnelle, d'emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser leur insertion professionnelle.

¹¹ Les Lignes directrices 1999 figurent en annexe 1. De nouvelles Lignes directrices sont annoncées pour Avril-Mai 2003.

Ligne directrice 3 : augmenter sensiblement le nombre des personnes bénéficiant de mesures actives propres à faciliter leur insertion professionnelle.

Ligne directrice 5 : inviter instamment les partenaires sociaux à conclure des accords en vue d'accroître les possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stage ou d'autres mesures propres à améliorer la capacité d'insertion professionnelle.

Ligne directrice 6 : développer les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.

Ligne directrice 7 : améliorer la qualité des systèmes scolaires, de sorte à réduire substantiellement le nombre des jeunes qui quittent prématurément le système scolaire.

Ligne directrice 8 : veiller à doter les jeunes d'une plus grande capacité d'adaptation aux mutations technologiques et économiques et de qualifications correspondant aux besoins du marché du travail, le cas échéant en mettant en place ou en développant les systèmes d'apprentissage.

Ligne 9 : accorder une attention particulière aux besoins des personnes handicapées, des minorités ethniques et d'autres groupes défavorisés et élaborer des politiques afin de favoriser leur intégration dans le marché du travail.

Développer l'esprit d'entreprise

Ligne directrice 11 : encourager l'activité indépendante en réduisant les obstacles à la création de petites et moyennes entreprises et en favorisant la formation futurs chefs d'entreprise.

Encourager la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs

Ligne directrice 16 : inviter les partenaires sociaux à négocier des accords visant à moderniser l'organisation du travail, portant sur le temps de travail, le développement du travail à temps partiel, la formation tout au long de la vie et les interruptions de carrière.

Ligne directrice 18 : réexaminer les obstacles qui peuvent s'opposer à l'investissement dans les ressources humaines et, le cas échéant, prévoir des incitations, fiscales ou autres, pour développer la formation en entreprise.

Renforcer les politiques d'égalité des chances pour les femmes et les hommes.

Ligne directrice 22 : accorder une attention particulière au cas des personnes qui envisagent de réintégrer la vie active rémunérée et examiner les moyens de supprimer progressivement les obstacles.

La Commission définit une nouvelle stratégie européenne pour l'emploi (SEE) plus pratique. La Commission européenne a adopté (14/01/2003) les grandes lignes d'une nouvelle SEE afin de relever de nouveaux défis tels que l'accélération des changements économiques, le vieillissement de la population et l'élargissement.

La Commission propose principalement la réalisation de trois objectifs majeurs :

- le plein emploi, conformément aux objectifs de la stratégie de Lisbonne;
- la qualité et la productivité au travail, objectif qui reflète la nécessité d'améliorer la qualité des emplois dans une économie fondée sur la connaissance et de stimuler la compétitivité de l'UE;
- la cohésion et un marché du travail favorisant l'insertion, de manière à résorber les disparités existant en matière d'accès au marché du travail.

En réponse à la demande de simplification et d'amélioration de l'efficacité des lignes directrices, formulée par le Conseil européen de Barcelone, la Commission propose maintenant des lignes directrices simplifiées qui seraient définies pour une période expirant en 2010 et ne seraient pas modifiées avant la réalisation d'une évaluation à mi-parcours, qui

aurait lieu en 2006. L'accent serait davantage placé sur les résultats: suivi de la mise en œuvre des lignes directrices par les États membres.

La communication propose d'assigner aux futures lignes directrices une série plus restreinte de priorités qui s'inscrivent dans la droite ligne des objectifs de Lisbonne :

- aider les personnes sans emploi à trouver du travail et rendre le travail plus avantageux,
- favoriser l'esprit d'entreprise pour multiplier et améliorer la qualité des emplois,
- lutter contre le travail non déclaré,
- promouvoir le vieillissement actif,
- gérer l'immigration,
- promouvoir la capacité d'adaptation sur le marché du travail,
- investir dans les ressources humaines et dans l'éducation et la formation tout au long de la vie,
- assurer l'égalité entre les femmes et les hommes,
- soutenir l'intégration des personnes défavorisées et lutter contre les discriminations dont elles sont victimes sur le marché du travail, et
- contribuer à corriger les disparités régionales en matière d'emploi.

La communication présentant les grandes lignes de la stratégie a pour but de susciter un large débat sur l'avenir de la stratégie européenne pour l'emploi avant le Conseil européen de printemps, le 21 mars 2003. La Commission présentera ensuite, au début du mois d'avril, des propositions officielles de nouvelles lignes directrices et recommandations pour l'emploi en tenant compte de cette consultation et des orientations politiques générales définies par le Conseil européen. Les lignes directrices nouvelle mouture sont attendues pour le mois de juin 2003.

Des modifications, voire des changements de cap, sont dès lors possibles et susceptibles d'influencer le PARE 2004 (voire déjà le PARE 2003). Même si ces modifications ne changeront pas profondément les orientations des Lignes directrices, celles-ci devraient davantage être axées sur les résultats, ce qui implique de mieux définir les résultats à atteindre, en fixant des objectifs quantitatifs et qualitatifs.

3.1.2. Le processus de Bruges (D.G. Education et Culture).

L'objectif visé dans le cadre du processus de Bruges « de renforcement de la coopération dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels » est d'élaborer une stratégie intégrée, regroupant en un seul instrument facile à utiliser les outils destinés à favoriser la transparence des certificats et des diplômes, à savoir :

- le réseau des points de référence nationaux pour les qualifications professionnelles
- le supplément au certificat;
- le modèle européen de curriculum vitae ;
- l'Europass.

Ce processus répond à la demande du Conseil de Barcelone de faire de l'éducation et de la formation européennes d'ici 2010 une référence mondiale. Il appuie le développement de *la transparence et de la confiance mutuelle* en tant que principes à la base de l'amélioration de la reconnaissance des qualifications et des compétences ainsi que de la qualité de l'éducation et de la formation européennes en termes de niveau et de réputation. Le développement de ce processus s'effectue de la base vers le haut avec la pleine participation des partenaires sociaux; il appuiera le développement des qualifications et des compétences au niveau sectoriel.

Le 12 novembre 2002, le Conseil de l'Union européenne a approuvé une résolution concernant une coopération européenne soutenue en matière d'enseignement et de formation professionnels et a donné un mandat formel pour la poursuite des objectifs fixés dans ce processus.

Le 30 novembre 2002, les ministres de l'éducation de 31 pays européens et la Commission européenne ont adopté la **Déclaration de Copenhague** concernant le renforcement de la coopération dans le domaine de l'enseignement et la formation professionnels (EFP) en Europe lors d'une réunion à laquelle participaient également les partenaires sociaux européens.

Les États membres, les pays de l'EEE, les partenaires sociaux et la Commission ont donc entamé une coopération à un niveau pratique, axée sur un certain nombre de résultats concrets :

- Cadre unique pour la transparence des compétences et des qualifications.
- Système de transfert d'unités capitalisables pour l'EFP.
- Principes et critères de qualité communs en matière d'EFP.
- Principes communs concernant la validation des apprentissages non formel et informel.
- Orientation tout au long de la vie.

3.1.3. Les objectifs des systèmes d'éducation et de formation (D.G. Education et Culture).

3.1.3.1. Présentation.

Issus du Conseil européen de Lisbonne de mars 2000, les objectifs de systèmes d'éducation et de formation se démarquent néanmoins d'une approche limitant les ambitions au seul développement économique. En effet, la Commission et le Conseil (Ministres de l'éducation) estiment que l'éducation et la formation sont bien plus que des instruments axés sur l'emploi et qu'ils assument des responsabilités plus importantes à l'égard des citoyens et de la société¹².

Trois objectifs stratégiques ont été définis et subdivisés en treize objectifs¹³:

- *Améliorer la qualité et l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation dans l'U.E., à la lumière des nouvelles exigences de la société fondée sur la connaissance et de l'évolution des schémas d'enseignement et d'apprentissage.*
- *Faciliter l'accès de tous aux systèmes d'éducation et de formation, à la lumière du principe directeur de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, de la promotion de la capacité d'insertion professionnelle et de l'évolution de carrière, ainsi que la citoyenneté active, de l'égalité des chances et de la cohésion sociale.*
- *Ouvrir au monde extérieur les systèmes d'éducation et de formation, à la lumière du besoin fondamental de s'adapter aux exigences professionnelles et sociétales et de relever les défis liés à la mondialisation.*

3.1.3.2. Critères de référence européens pour l'éducation et la formation

La Commission invite le Conseil à adopter les critères de référence européens suivants qui restent actuellement en négociation et qui pourraient être opérationnels à partir du printemps 2004 :

- *Pour 2010, tous les États membres devraient au moins réduire de moitié le taux de jeunes quittant prématurément l'école comparé au niveau de celui de l'année 2000 afin d'atteindre un taux moyen de l'UE de 10% ou moins.*

¹² « Education et formation en Europe : systèmes différents, objectifs partagés pour 2010 » Direction générale de l'éducation et de la culture, Commission européenne. Office des publications officielles des Communautés européennes : Luxembourg, 2002

¹³ Voir annexe 2

- Pour 2010, tous les États membres devraient au moins réduire de moitié le déséquilibre hommes-femmes parmi les diplômés dans les domaines de: mathématiques, sciences et technologie en assurant une augmentation significative du nombre total des diplômés, comparé avec celui de 2000.
- Pour 2010, les États membres devraient veiller à ce que le pourcentage moyen de personnes âgées de 25 à 64 ans ayant au moins un niveau d'études secondaires supérieures atteigne 80 % ou plus.
- Pour 2010, le pourcentage de jeunes de 15 ans ayant de mauvais résultats en lecture, en mathématiques et en sciences sera au moins réduit de moitié par rapport à celui de l'année 2000 dans chaque Etat membre.
- Pour 2010, le taux moyen de participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie dans l'UE devrait concerner 15 % au moins de la population adulte en âge de travailler (classe d'âge de 25 à 64 ans); dans aucun pays le taux de participation ne devrait être inférieur à 10 %.

La Commission invite également tous les États membres, à établir des critères de référence nationaux en vue du suivi de l'objectif de Lisbonne sur une « augmentation annuelle substantielle de l'investissement par habitant dans les ressources humaines ». Ces critères de référence nationaux devront être communiqués au Conseil et à la Commission, tel qu'indiqué dans le programme de travail détaillé sur les objectifs, d'ici mai 2003.

3.2. face à une diversité des acteurs .

Même si les échéances européennes sont placées à la veille de la prochaine décennie, certains de ces objectifs constituent ce qu'il convient d'appeler de véritables défis.

C'est le cas, par exemple, pour l'objectif consistant à *porter le taux d'emploi à un niveau aussi proche que possible de 70% d'ici à 2010 et à faire en sorte que la proportion de femmes occupées dépasse 60% d'ici à 2010.*

Objectifs européens en matière d'emploi.

	2005			2010		
	total	femmes	hommes	total	femmes	hommes
15-64 ans	67%	57%		70%	60%	

Taux d'emploi des 15-64 ans.

	1999			2000		
	total	femmes	hommes	total	femmes	hommes
Belgique	59,3%	50,4%	68,1%	60,5%	51,5%	69,5%
RBC	54,1%	47,9%	60,4%	55,0%	48,9%	61,2%

(Tableaux CESRW – Source EUROSTAT)

Ce serait aussi le cas, par exemple, dans le domaine de l'enseignement de qualification s'il s'agissait de *réduire de moitié le taux de jeunes quittant prématurément l'école comparé au niveau de celui de l'année 2000 afin d'atteindre un taux moyen de l'UE de 10% ou moins.* De récents travaux menés au sein du Conseil de l'Education et de la Formation précisent pour l'année 2000-2001 le taux d'abandon des études secondaires avant la fin de la 6^{ième} année à un niveau de l'ordre de 30%.

C'est donc face à un véritable défi, sans effet de style, que se trouvent les opérateurs présents en RBC. Au-delà du volontarisme de rigueur, une cohérence d'action s'avère nécessaire.

Or, sans pour cela que ce soit difficile ni surtout impossible, les articulations entre instances de concertation et entre opérateurs, qui pourraient sembler aller de soi à l'aune du bon sens, requièrent un *coaching* attentif.

D'une manière générale et théorique, cette tâche de coordination est complexe tel qu'en témoigne le tableau ci-dessous qui *stylise* la position des différents acteurs concernés :

	Système de Formation et Enseignement Professionnel		Marché de l'emploi	
	Demande d'éducation et de formation	Offre d'éducation et de formation	Offre de compétences	Demande de qualifications et de compétences.
	Législation, partis politiques			
	Institutions d'éducation et de formation		Institutions sur le marché de l'emploi	
Niveau macro (national, régional, local)	Organisations d'étudiants et de parents	Administration, Organisations d'enseignants et de formateurs	Organisations de travailleurs	Organisation d'employeurs
Niveau méso (organisationnel)	Représentants d'étudiants et de parents	Organismes d'enseignement et de formation	Représentants des travailleurs	Entreprises
Niveau micro (individuel)	Ménages	Enseignants et formateurs	Employés	Employeurs

Lassnigg, 2001. Steering, networking and profiles of professionals in vocational education and training. In DESCY P., TESSARING M., eds., *Training in Europe*, vol 1

Le tableau ci-contre témoigne du montage destiné à faire fonctionner la spécificité bruxelloise francophone.

Niveau politique	CFWB à Bxl	COCOF	RBC
Niveau institutionnel des opérateurs	EPS	Bruxelles Formation	ORBEM
	ET / EP	IFPME	
	CEFA	Asbl agréées	
Interlocuteurs		Partenaires sociaux au Comité de gestion de Bxl-Fo	Partenaires sociaux au Comité de gestion de l'ORBEM
	Gouvernement CFWB	Collège CCF	Gouvernement RBC

Un découpage similaire existe pour les instances de concertation ¹⁴:

Niveau politique	CFWB à Bxl	COCOF	RBC
Instances de concertation.			Comité bruxellois de concertation économique et social
			Conseil Economique et Social de la Région bruxelloise
			Pacte territorial pour l'emploi
			CCFEE
			Bureau permanent pour l'alternance
	Conseil zonal de l'alternance		

¹⁴ Ce tableau ne rend pas compte des instances de concertation propre à l'Enseignement et développées sur le territoire de la RBC, par réseau et par caractère.

Comme le soulignent DESCY et TESSARING, la difficulté est de faire coexister à l'intérieur d'un même dispositif de formation professionnelle des acteurs qui peuvent être répartis suivant la dichotomie *marché-Etat*. A la lecture de leur tableau, aucune case n'est en mesure d'assurer une coordination de l'action. Aucun modèle de coopération ne s'impose donc à ce niveau européen d'analyse ¹⁵ : le choix doit être basé sur une analyse des forces et faiblesses *pour ensuite trouver des solutions appropriées*.

En l'absence de modèle ou de cadre régulateur, les échanges entre partenaires se développent pourtant. Il y a de fortes chances que la logique du *quasi marché*, dont les effets en terme d'efficacité et d'équité viennent d'être démontrés ¹⁶ pour notre système d'enseignement, puisse également être déclinée pour la formation professionnelle.

En RBC, de réels investissements ont permis d'enranger une ingénierie de coordination au rang de laquelle il faut notamment relever : le Décret de 1995 relatif à l'insertion socio-professionnelle, l'implication des Comités de gestion de l'ORBEM et de Bxl-Fo, les partenariats développés avec les opérateurs communautaires ainsi que la prise en compte de la dimension insertion socio-professionnelle dans les conventions-cadres conclues entre Bxl-Fo et les fonds sectoriels,

Ces éléments ont permis de progressivement décloisonner des actions mais conservent un caractère mosaïque davantage marqué par la convergence que par la cohérence. Il reste à s'interroger sur les effets produits par cet édifice d'accords sur la lisibilité des actions et leur cohérence générale au service du parcours des individus et du développement de la Région.

De plus, le progressif élargissement du champ de la Formation Professionnelle des Adultes (FPA) à la Formation Professionnelle Continue (FPC) et ensuite vers la formation tout au long de la vie nécessite lui aussi des démarches davantage empreintes de coordination.

3.3. Vers une cohérence régionale.

Comme on peut le pressentir à la lecture de ce qui précède, richesse et diversité marquent le champ d'action de la formation et de l'insertion professionnelle tant au niveau des actions que des objectifs. Même ancrées dans des objectifs européens, les actions perdent en efficacité si elles restent cloisonnées.

L'échelon intermédiaire régional semble pourtant être le plus propice à un cadre convergent des actions. Le Plan régional de Développement de la RBC est un plan stratégique indiquant les priorités et les objectifs de développement, ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre ¹⁷. Le Contrat d'avenir pour la Wallonie ¹⁸ d'abord, et le Contrat d'Avenir pour la Wallonie Actualisé ¹⁹ témoignent eux aussi de l'ampleur et de l'efficacité que peut conférer une volonté concertée à des politiques issues de champs différents de la société.

¹⁵ « Objectif compétence : former et se former. Deuxième rapport sur la recherche en formation et enseignement professionnels en Europe. » P. DESCY & M. TESSARING, Cedefop Reference Series, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2001.

¹⁶ « Un enseignement à réguler, des filières à revaloriser. Etat des lieux et utopie. » Vincent VANDENBERGHE. Collection Quartier Libre. Editions Labor, Bruxelles. 2002

¹⁷ « Plan régional de développement en RBC » Arrêté du Gouvernement de la RBC 12 septembre 2002 (M.B. 15.10.2002). <http://www.prd.irisnet.be>

¹⁸ « Contrat d'avenir pour la Wallonie » adopté par le Gouvernement wallon le 20 janvier 2000.

¹⁹ « CAWA » adopté par le Gouvernement wallon le 27 mars 2002. Le site du CAWA peut être consulté à l'adresse suivante : <http://vancau.wallonie.be/as/cawa>

3.3.1. Le Pacte social pour l'emploi des Bruxellois ²⁰.

Signé le 11 juin 2002, le Pacte social pour l'emploi des Bruxellois ²¹ engage les partenaires sociaux et les autorités publiques en vue de renforcer les instruments de concertation sociale d'une part et d'autre part de mettre en œuvre une série de contributions conjointes avec pour but premier **d'accroître le taux d'emploi des Bruxellois**.

Il faut souligner l'engagement des employeurs dans cet accord. En effet, sans que cela puisse être clairement imputé soit aux employeurs, soit aux formateurs, leur implication dans le système belge de formation professionnelle apparaissait précédemment moindre par rapport à celle des employeurs d'autres pays européens.

Rôle de l'employeur →		dans la FPC		
		faible	moyen	fort
↓ dans la formation professionnelle initiale	faible poids	Espagne	Belgique	Finlande, Suède
	peu formalisé	Italie, Grèce, Portugal		Royaume-Uni
	minotaire et institutionnalisé		Irlande, Luxembourg, Pays-Bas	France
	dominant et institutionnalisé		Allemagne, Autriche	Danemark

Source : « Les facteurs de développement de la formation continue dans l'Europe des quinze. » AVENTUR F., CAMPO C, MÖBUS M., 1999. In Céreq, n° 150, février.

Relevons que dans le texte du Pacte que les signataires:

- souscrivent aux lignes directrices européennes ;
- s'accordent à promouvoir la formation des travailleurs tout au long de la vie ;
- s'engagent à associer la Communauté flamande et la Cocof à la mise en œuvre des actions développées dans le cadre du Pacte ;

Les **contributions conjointes** des signataires porteront notamment sur :

- la création de centres de référence professionnelle des métiers de l'économie urbaine ;
- la promotion des dispositifs d'insertion des demandeurs d'emploi :
 - développement de la formation des jeunes en alternance :
 - primes de transition professionnelle ;
 - primes de tutorat en entreprise.
 - formation à l'embauche :
 - chèques « langues »
 - chèques « formation en entreprise »
 - formation professionnelle individuelle

²⁰ « Éléments relatifs au contexte du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois » Note d'information CCFEE. Novembre 2002.

²¹ Texte disponible à l'adresse suivante : <http://www.esr.irisnet.be/fr/neuf/Pacte%20Social.htm>

- la mise en œuvre du portefeuille de compétences :
 - bilan socio-professionnel
 - tests d'aptitude professionnelle
 - validation des compétences
 - conseil à la gestion du portefeuille de compétences

Les secteurs professionnels et les organismes d'emploi et de formation collaboreront :

- à l'étude des fonctions critiques réalisées par l'Observatoire du Marché du Travail et des Qualifications ;
- à l'élaboration régulière d'un état des lieux de l'offre de formation par la CCFEE et le BNCTO pour ce qui les concerne.

Le suivi du Pacte se fait à partir du Comité bruxellois de concertation économique et sociale.

L'évaluation de la réalisation se fera :

- par un groupe de travail constitué à cette fin par le Comité bruxellois de concertation et ouvert à toutes les parties associées ;
- sur base d'un rapport annuel réalisé par l'Observatoire du Marché du Travail et des Qualifications et d'un rapport du CESRB.

Le rôle de la CCFEE est évoqué plusieurs fois dans le texte ²².

3.3.2. Principes d'une démarche commune.

Le Pacte social pose donc un geste fédérateur envers des actions menées dans le champ de l'emploi en Région bruxelloise et des actions menées dans le champ de la formation tout au long de la vie. La préparation du PARE devrait en engranger les premiers effets.

A titre d'illustration des décloisonnements nécessaires à une vision plus intégrante du PARE, le tableau ²³ ci-dessous synthétise les articulations qui pourraient être développée dans cette perspective :

Réformes des dispositifs institutionnels nécessaires à la mise en œuvre d'une stratégie d'apprentissage tout au long de la vie	
Objectifs poursuivis	Types de liens à développer
Faciliter la mobilité des individus en établissant des passerelles entre les différentes filières d'éducation et de formation	Liens horizontaux au sein du système éducatif
Faciliter la transition entre les divers moments d'acquisition des compétences	Liens verticaux entre éducation/formation initiale et continue
Renforcer la coopération entre les différents acteurs (ex. : ministères de l'Éducation et du Travail, partenaires sociaux) et la cohérence des politiques mises en œuvre.	Liens entre politiques éducatives et politiques du marché de l'emploi
Faciliter la transition entre l'un et l'autre système, stimuler la réactivité des systèmes de formation, attirer l'attention des entreprises sur les bénéfices à long terme de la formation et aider les jeunes à se familiariser avec le monde du travail	Liens entre système éducatif et système productif

²² Cfr. « Premières orientations du GT relatif au suivi du pacte social pour l'emploi des Bruxellois inhérent à la CCFEE » CCFEE Octobre 2002.

²³ « Objectif compétence : former et se former. Deuxième rapport sur la recherche en formation et enseignement professionnels en Europe. » P. DESCY & M. TESSARING. Op cit.

La dynamique enclenchée devra donc dépasser des obstacles de communication, réunir les acteurs au service d'objectifs communs et les rassembler dans l'action sans amalgamer des organisations aux natures différentes ni semer la confusion dans le pilotage des réalisations.

A. Sur le fond, la démarche développée par le PARE devra répondre aux principes qui suivent :

- *Centrer la réflexion autour de l'utilisateur ;*
- *S'inscrire dans des objectifs communs d'action concordant avec des politiques générales (notamment les objectifs européens) ;*
- *Respecter les compétences et champ d'action de chacun ;*
- *Organiser la concertation au service d'une réelle participation ;*
- *Viser l'implication des acteurs et leur engagement progressif au sein d'une vision globale ;*
- *Prôner la culture de l'évaluation ;*
- *Garantir la lisibilité de l'action.*

B. Quant à la forme du texte du futur PARE, afin d'améliorer sa lisibilité et la clarté du programme 2003, il conviendrait de favoriser une « présentation intégrée » des différentes mesures du PARE. Les principales réalisations de l'année précédente pourraient faire l'objet d'une présentation par ligne directrice qui reprenne les volets « emploi », « formation » et « enseignement » et qui pointerait les complémentarités établies entre ces différents volets . Il pourrait en être de même pour les priorités 2003, qui pourraient faire l'objet d'une synthèse par ligne directrice, précisant qui sont les partenaires de ces mesures, quel est leur rôle ainsi que la manière dont elles se renforceront l'une l'autre au sein d'une convergence d'action. Une telle présentation aurait pour effet d'améliorer la compréhension du document et d'en éclairer le sens commun tout en respectant les compétences de chaque partenaire.

3.4. Propositions concrètes pour la contribution de la Cocof au PARE 2003

3.4.1. Orientations générales

Davantage de cohérence

La diversité des initiatives recensées par le PARE 2002 gagnera encore en efficacité et en efficacité si elle est soigneusement organisée en cohérence avec des objectifs partagés. Des orientations ont été définies de part et d'autre, des outils ont été créés sans qu'ils ne trouvent toujours le ciment nécessaire à leur stabilisation et à leur plein développement.

Assez paradoxalement, c'est un éclairage issu d'autres parties du pays qui mettent en perspective des organisations, p.ex. Technopol, et des structures, p.ex. les Comités sectoriels, qui n'ont pas connu toute la montée en puissance que leur aurait conféré un décloisonnement des politiques. Des projets initiés de très longue date en Région bruxelloise, p.ex. Carrefour Formation, connaissent des contraintes aujourd'hui dépassées en Wallonie.

La longueur d'avance n'a pas toujours connu l'ardeur nécessaire à son aboutissement.

C. Gageons qu'une volonté d'agir ensemble nécessairement partagée à tous les niveaux rendra l'action encore plus efficace. Il s'agira, bien entendu, de mobiliser les acteurs directement concernés par la problématique de la formation professionnelle mais également au-delà, par exemple, l'Expansion économique pour ce qui concerne la veille technologique.

- Au niveau des usagers : l'organisation de l'orientation doit assurer la lisibilité et l'utilisation par l'utilisateur d'une panoplie plus que complète d'outils (bilans, accueils, missions locales, screening, testing, portefeuille de compétences, ...)
- Au niveau des opérateurs : une meilleure articulation doit être faite entre actions récurrentes des opérateurs, orientations stratégiques et besoins des individus et des organisations. La lisibilité de l'action doit être assurée de manière à permettre le pilotage et l'évaluation.

3.4.2. Une fonction de régulation intersectorielle du champ de la formation professionnelle.

Dans la perspective de ces principes, une **fonction de régulation** du champ de la formation professionnelle doit être définie et porter sur l'ensemble des secteurs.

D. L'hypothèse de départ retenue est que la fonction de régulation n'est pas liée à la logique de marché, et donc, que le principe fondateur n'est pas la mise en concurrence des opérateurs. La mise en convergence d'initiatives de natures différentes - issues de la sphère privée ou publique, de la formation initiale ou de la formation continue – au service des usagers –individus et organisations- constitue la toile de fond du parcours d'éducation et de formation tout au long de la vie.

La fonction de régulation ne pourrait cependant être comprise comme l'émergence d'un acteur unique planifiant et régissant à sa seule aune l'ensemble du champ de la formation professionnelle. Elle ne peut être réduite à la désignation d'un chef de file sous-traitant les opérations qu'il estime ne pas lui revenir.

A l'instar de l'esprit développé dans le cadre du système de validation de compétences, la régulation du champ de la FPC devra tenir en tension la spécificité des acteurs concernés et la nécessité d'une politique commune. Elle sera incarnée dans un processus commun à des acteurs mais ne les confondant pas, même si la conduite des démarches nécessite la constitution progressive d'un dispositif conjoint.

E. S'inscrivant dans les principes précisés précédemment, la fonction de régulation de la formation professionnelle se déclinera en trois missions :

- *la mise en œuvre d'une observation du champ de la formation professionnelle continue portant sur l'évolution de l'économie générale du système, de ses flux et sur la description précise de l'offre de formation ;*
- *l'organisation d'une concertation entre interlocuteurs sociaux et opérateurs visant à la fois le respect de spécificités et leur engagement concret au travers d'un cadre commun d'actions où les initiatives seront soigneusement organisées en fonction des buts et objectifs visés ;*
- *le développement du suivi de l'engagement des partenaires au travers de la description de leurs réalisations et de projets exprimant leur adhésion à des objectifs communs ou particuliers.*

F. La fonction de régulation recouvre l'ensemble des démarches portant sur l'offre de formation et son organisation dans le but de gérer l'équilibre entre les missions initiales des opérateurs et les besoins en compétences issus de leur environnement. S'ancrant dans une observation de l'emploi d'une part et de l'évolution des technologies et organisations du travail d'autre part, elle répond à des besoins de formation des usagers en :

- *développant un cadre d'action à l'intérieur duquel les opérateurs mobilisent leurs dispositifs ;*
- *assurant le suivi du cadre défini et des actions développées.*

La fonction de pilotage opérationnel, de prise de décision et de responsabilité propre aux opérateurs, ne sera pas confondue avec la fonction de régulation qui, elle, a une portée de concertation même si cette concertation implique des opérateurs autonomes dans un cadre commun d'actions.

3.4.3. Des pistes concrètes

Précisons d'emblée que l'intention est de favoriser l'émergence d'un environnement, d'une sorte de biotope favorable à ce que des éléments qui, pris isolément, pourraient être considérés comme superflus, acquièrent un sens différent au sein d'un système de formation professionnelle conçu à l'échelle d'un bassin d'emploi.

Les éléments présentés ci-dessous répondent à deux caractéristiques :

- Ils correspondent de près ou de loin à des acquis en RBC.
- Ils disposent eux-mêmes d'un caractère régulateur.

3.4.3.1. Observation de l'offre de formation.

Consciente des enjeux de la transparence de l'offre de formation, la CCFEE a commandité deux études ; la première portant sur *l'état des lieux de la formation professionnelle à Bruxelles* et la seconde sur la *contribution des fonds sectoriels à la formation professionnelle en Belgique*.

Ces études ont réalisé une sorte de photographie d'une situation à un moment donné mais leurs pertinence et fiabilité s'estompent avec le temps. Le Ministre TOMAS, à ce sujet, a souhaité que l'actualisation de ces données soit faites régulièrement à savoir toutes les 2 à 3 années de manière à pouvoir disposer d'une vue plus dynamique des flux de formation.

Les recommandations méthodologiques²⁴ issues de ces travaux insistent sur *la nécessaire 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* portant sur l'ensemble de l'offre de formation professionnelle. Les avancées de la cellule ENIAC vont dans ce sens sans qu'elles ne recouvrent entièrement le paysage à décrire. Ce système permettrait de disposer :

- D'une part, des tableaux statistiques finaux, auxquels on se réfère pour avoir une vue d'ensemble de la situation ;
- D'autre part, d'une série de tableaux intermédiaires, outils de travail pour collecter l'information de base nécessaire aux calculs des indicateurs.

G. *Tel que précisé lors de l'Etat de lieux de la formation professionnelle continue, les particularités des opérateurs sont à la base des difficultés de disposer d'une vision globale du champ de la FPC. Les recommandations méthodologiques issues de ces travaux²⁵, notamment en terme de conception des indicateurs, restent toujours d'actualité mais revêtent aujourd'hui un relatif caractère d'urgence dans la perspective des suivis des politiques européennes.*

²⁴ Une synthèse de ces recommandations est jointe en annexe du « Projet d'avis relatif à la lisibilité de l'action des fonds sectoriels ».

²⁵ « 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>

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

H. L'ensemble des données produites sous forme d'état des lieux par différents organismes et observateurs doivent être réactualisés. Tant la volonté du Ministre, que les recommandations issues des travaux de la CCFEE, que les besoins des opérateurs et des instances de concertation plaident pour que cette actualisation soit plus régulière et davantage systématisée. Cela contribuerait à la mise en place d'un système permanent d'observation de l'offre de formation et des publics en formation dans la RBC tel qu'annoncé au rang des priorités de la Cocof dans le cadre du DOCUP Objectif 3 Wallonie-Bruxelles pour la période 2000-2006 (p.86).

I. Cette actualisation systématisée alimentera :

- les banques de données descriptives de l'offre de formation à destination des usagers (DORIFOR) ;
- des tableaux de bord utiles à la coordination des actions dans le champ de la formation professionnelle et ce en relation avec les travaux d'ENIAC²⁶ ;
- des analyses synthétiques et des études prospectives.

J. Deux niveaux d'initiatives apparaissent :

- des contacts avec la Communauté française de manière à définir une plateforme commune dans la foulée des démarches déjà réalisées en 2001 ;
- la conception et la mise en œuvre de l'outil informatique permettant de centraliser les données, d'en assurer le traitement et l'exploitation.

Par-delà les éclairages apportés par cette observation, il faut relever que des traitements plus complets de l'information pourraient être faits si elle peut être mise en relation avec l'observation :

- des évolutions technologiques et des organisations du travail ;
- du marché du travail et des qualifications.

Concernant ce dernier point, rappelons que la CCFEE a émis en 1998, un Avis relatif aux besoins d'emploi et de formation²⁷. Elle y souligne *qu'un des objectifs de la formation professionnelle est bien sûr de donner à l'individu une qualification professionnelle porteuse sur le marché de l'emploi*. La relation entre emploi et formation est ensuite caractérisée suivant 4 axes :

- L'articulation emploi/formation ;
- La place centrale de l'individu dans la définition des besoins de formation professionnelle ;
- La nécessité d'articuler les approches méthodologiques des compétences ;
- L'importance de disposer d'outils de communication communs.

Des recommandations opérationnelles étaient jointes ainsi que les résultats du groupe de travail ayant instruit le dossier.

Cinq années plus tard, du chemin a été accompli : la détermination des fonctions critiques a permis de dépasser la situation rencontrée lors du dépôt de l'inventaire des besoins en matière de formation et d'insertion socio-professionnelle. Des contacts et concertations entre administrations ont abouti à ce que certaines démarches communes soient esquissées.

K. Le Groupe de travail de la CCFEE relatif aux besoins d'emploi et de formation pourrait être réactivé afin de faire le point à la fois sur la pertinence de ses conclusions et l'état d'avancement de ses recommandations. Ces réflexions pourraient trouver d'utiles prolongements à la veille du développement du système

²⁶ « Dispositif interfédéral ENIAC » Note d'information CCFEE 16.12.2002

²⁷ « Besoins d'emploi et de formation » Avis de la Commission Consultative Formation-Emploi-Enseignement, 29 septembre 1998.

de validation des compétences qui pour chaque Titre de compétences développera un set de référentiels comprenant un référentiel emploi-métier.

3.4.3.2. Les Centres de référence.

Suivant la Note issue du Comité de concertation économique et social, *la création de Centres de référence vise à réunir dans un même espace un ensemble d'équipements de formation professionnelle de pointe pouvant à la fois servir à la formation initiale des jeunes en enseignement technique et professionnel, à la formation en alternance, à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et à la formation continuée des travailleurs.*

Ces centres auront ainsi pour missions :

- la gestion d'infrastructures de formation performantes,*
- la promotion sectorielle des métiers et des qualifications porteurs d'avenir ;*
- l'application des tests d'aptitudes technico-professionnelles (« screening ») ;*
- la validation des compétences des travailleurs et des demandeurs d'emploi ;*
- la formation continue des enseignants et des instructeurs en formation professionnelle.*

Les signataires ont convenu que de tels centres seront créés à l'initiative des secteurs professionnels, en partenariat avec les organismes publics d'emploi et de formation. Les réseaux d'enseignement y seront également associés.

La même note insiste pour que les Centres de référence soient conçus comme des lieux d'interface entre les acteurs de la formation et les secteurs professionnels en vue de favoriser l'adéquation entre les offres de formation et les besoins des entreprises.

L. Deux éléments essentiels sont à relever :

- la fonction d'interface suppose un lieu de rencontre entre acteurs ;*
- la recherche de l'adéquation entre les deux pôles suppose la clarification de l'offre ainsi que celle des besoins. Le Centre de référence a donc une fonction d'expertise permettant la compréhension des besoins des entreprises via leur observation ou, au minimum, un recueil raisonné de leurs demandes.*

C'est bien là que réside une des principales valeurs ajoutées des Centres de référence, et en effet essentielle, qui consiste à développer, pour ce qui les concerne et à leur niveau, une fonction d'expertise sectorielle visant à affiner et à interagir avec une régulation intersectorielle et des orientations européennes, fédérales, interprofessionnelles et régionales.

Le deuxième apport des Centres de référence à la régulation de la formation professionnelle consiste en sa capacité d'initiative y compris, le cas échéant, en gestion d'infrastructures de formation ou de mise en place de formations pointues. Ces initiatives prises suite à des conclusions concertées, mobilise, appuie ou complète l'offre des opérateurs existants sans, et il s'agit bien là d'une question préjudicielle, s'y substituer mais, au contraire, en renforçant leur action qualifiante.

C'est donc sur l'apport en coordination du champ sectoriel que le regard doit d'abord et en premier lieu porter. Même si des projets existent et doivent avancer, la volonté et les moyens de développer de tels centres ne sont pas à l'actualité de tous les secteurs.

Par contre, le besoin de davantage de régulation fait l'unanimité. Une Commission sectorielle ²⁸ devrait logiquement précéder la création d'un Centre de référence.

M. Pour le Groupe de travail ²⁹ de la CCFEE, le Centre de référence est à la fois :

- ***un lieu abritant de la technologie de pointe, de l'information sectorielle et le dialogue entre partenaires du centre qui, ensemble, développent***
- ***au sein d' un réseau, une action sectorielle destinée à renforcer, à compléter l'offre existante de qualification.***

D'une manière opérationnelle, il s'agira :

- d'observer le secteur et ses besoins,
- de l'analyser,
- de le resituer dans le cadre de Plans et de politiques plus globales,
- pour mobiliser des ressources,
- afin de produire des réponses pertinentes en matière d'emploi et de formation,
- dont les effets seront évalués.

3.4.3.3. Développement des filières de formation en alternance

L'évolution³⁰ de la formation en alternance montre une modification du champ de la formation en alternance. Les partenaires sociaux d'une part, l'évolution des formations tant des classes moyennes que des CEFA d'autre part, introduisent de nouveaux opérateurs.

Il est donc indispensable, pour éviter une concurrence anarchique entre les différents opérateurs, de structurer le champ de la formation en alternance tout en protégeant le public le plus défavorisé. C'est pourquoi un premier accord inter-opérateurs est en cours de négociation dans le cadre du Bureau permanent de l'alternance.

Lorsqu'ils auront abouti, les résultats des travaux du Bureau seront intégrés au présent Rapport.

3.4.3.4. Développer les acquis en matière de bilan, gestion et validation des compétences au service de la construction de parcours professionnels par les usagers.

Les travaux de la CCFEE ont accompagné et accompagnent encore l'évolution du dossier de la validation des compétences. Suite à un Accord³¹ pris en seconde lecture, une Cellule technique préparatoire élabore les premières étapes d'une mise en œuvre du système³². Ceci n'épuise pas le travail de préparation à réaliser.

²⁸ ou intersectorielle au cas où une approche transversale se justifie, sans pour cela court-circuiter les instances sectorielles.

²⁹ « Centres de référence » Note version b. Groupe de Travail relatif au suivi du Pacte social inhérent à la CCFEE. Décembre 2002.

³⁰ On peut citer le nouveau décret CEFA, la restructuration de l'IFPME, les nouvelles formations en alternance mise sur pied par Bruxelles formation et l'enseignement de promotion sociale

³¹ « Accord de coopération entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission Communautaire française relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue » 23 octobre 2002.

³² « Installation du Consortium de validation des compétences : état d'avancement » Note d'information de la Direction générale de Bruxelles Formation (CCFEE Doc 2002 – 028)

En effet, au-delà du difficile travail technique d'ajustement entre opérateurs d'enseignement et de formation :

- un travail de concertation entre les opérateurs du Consortium et les Services Publics de l'Emploi (FOREM- Conseil et ORBEM) devra être entamé en vue de la production des *sets de référentiels*³³ nécessaires au système.
- dans une phase ultérieure située au second semestre de l'année, une autre concertation sera réalisée avec les interlocuteurs sociaux et les SPE en vue de la définition des ensembles de compétences qui devraient, prioritairement, faire l'objet de validation.

Comme le relève le texte du Pacte social, la validation est au service de la promotion professionnelle individuelle des travailleurs avec ou sans emploi. La validation des compétences organisée par le Consortium développe une approche normative en ce sens que toute personne qui le souhaite peut vérifier si les compétences qu'elle porte correspondent en tout ou en partie à une norme - des référentiels compétences reconnus par un nombre important de partenaires – et, le cas échéant, disposer d'un *Titre de compétences* qui atteste objectivement de cette maîtrise.

D'autres démarches et outils peuvent participer à la construction du trajet professionnel. Il s'agit :

- du bilan socio-professionnel tel qu'organisé par l'ORBEM ;
- des tests d'aptitude professionnelle (ou « screening ») tel qu'organisés conjointement par l'ORBEM et Bruxelles Formation sur base d'un entretien préparatoire et d'un test technico-professionnel (« testing »).

Les résultats issus de ces différentes démarches nécessitent un accompagnement si on veut éviter que des outils visant la promotion des individus ne soient discriminants pour certains publics. Cet accompagnement devrait être intégré à un processus d'information-orientation appuyant les usagers vers l'insertion professionnelle.

N. Au niveau des opérateurs partenaires et des interlocuteurs sociaux :

L'usage des démarches ainsi que des attestations et titres délivrés doit faire l'objet d'une concertation entre les opérateurs partenaires du parcours des usagers de manière à les mettre en cohérence. Les effets attendus doivent être négociés de manière à ce que les parcours soient les plus courts possibles et ne connaissent pas d'impasse du fait des opérateurs.

Suite à cette clarification, la prise en compte de ces éléments par les entreprises et les secteurs professionnels devra être discutée.

3.4.3.5. Décloisonnement entre formation initiale et formation continue.

En termes de prospective et d'intention, nombreuses sont les prises de position qui promeuvent l'idée de decloisonnement entre composantes de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Il faut bien entendu se garder, en ce domaine, d'une confusion de genre ou d'idées simplistes qui instrumentaliserait l'intérêt général au bénéfice d'intérêts particuliers.

³³ Afin de garantir l'arrimage du système à l'emploi, les référentiels de validation –décrivant les indicateurs de maîtrise des compétences et comment les mesurer – sont construits sur base de référentiels de compétence – aune commune à l'ensemble des partenaires –organisant les ensembles de compétences nécessaires à la maîtrise des activités tels que décrites dans un référentiel emploi-métier.

Force est de constater que l'intention de décloisonnement est présente au sein même du Décret Mission et figure au rang des mesures pressenties en vue du renforcement des Humanités professionnelles et techniques notamment au travers de son article 48 et de ses commentaires relatifs à son chapitre 5. L'insistance faite dans le même texte sur l'importance *d'apprendre à apprendre* démontre que les apprentissages ne se limitent pas à la formation initiale et, dès lors, que des collaborations doivent voir le jour entre les partenaires ressources du parcours de formation de l'individu.

Mais ce constat ne se limite pas aux intentions. De la CCPQ aux Centres de compétence en passant par la formation des enseignants, de nombreuses initiatives ont été déployées. Il en manque toutefois un cadastre ainsi qu'un cadre général qui préside à la fois au respect de l'intérêt général et à l'efficacité d'une action cohérente. Ce dernier souci est d'ailleurs au sein d'un dossier ouvert par la CCFEE sur l'équipement des établissements professionnels et techniques en RBC.

Relevons, à titre d'information, que nos collègues flamands ne s'y sont pas trompés. Ces partisans de l'approche pragmatique ont bien entendu choisi la voie de l'action en développant 15 projets concrets de coopération mais il les ont, d'emblée, inscrits au sein d'un département commun à la Communauté et à la Région. Le *Dienst Informatie Vorming en Afstemming* (D.I.V.A.) a été créé à cette fin en décembre 2002

O. Mais le propos ici est plus modeste et se situe au niveau d'initiatives peut-être encore plus concrètes d'amélioration de la transition entre enseignement et insertion socio-professionnelle. Des projets visant à augmenter la qualité et la rapidité de cette transition pourraient être développés. Par exemple :

- *Possibilité immédiate pour les élèves sortant de l'enseignement d'avoir accès à une formation adaptative en vue de faciliter leur insertion socioprofessionnelle ;*
- *Possibilité de réflexions et d'investissements conjoints pour la recherche-développement, la formation des enseignants et des formateurs de pratique, les stages des formateurs en entreprises ;*
- *Valorisation des attestations et crédit d'études des Humanités dans l'enseignement de promotion sociale et chez les opérateurs de formation continue ;*
- *Développement des initiatives prises autour des futurs Centres de référence ;*
- *Valorisation des outils et structures d'orientation et de recherche d'emploi dès les dernières années d'enseignement secondaire ;*
-

4. Conclusions.

La conjonction du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois, qui engage des partenaires dans l'action, et du Plan d'Action Régional pour l'Emploi, qui organise l'action, est une opportunité qui doit être saisie dans le champ de la formation professionnelle. La dynamique développée :

- ne pourra se réaliser aux dépens des objectifs généraux de la formation professionnelle en terme de promotion sociale des travailleurs et d'accroissement de leur mobilité professionnelle
- devra toutefois tenir compte de la faisabilité des actions et des moyens qu'elles requièrent.

Suite aux remarques relatives à la lisibilité et à la cohérence des actions de formation professionnelle eu égard aux besoins, l'accent a été mis dans le présent rapport sur la **régulation du champ de la formation**. La cohérence ne se décrète pas, elle se construit pas à pas.

C'est sur base des orientations européennes, fédérales, ... définies en la matière et de l'évaluation de leurs actions, collectives ou spécifiques, que les opérateurs et leurs partenaires définiront ensemble des pistes plus opérationnelles.

La fonction de régulation intersectorielle de la formation professionnelle comporte différentes facettes qu'il conviendra de faire interagir :

1. la **définition concertée des objectifs** sur base d'orientations et d'une observation du champ. La concertation débouchant sur l'implication des acteurs, leurs engagements doivent faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation ;
2. **l'observation des actions de formation**. Les conclusions qui en ressortent doivent intégrer les évolutions technologiques des métiers et l'expression des besoins en compétence issue de l'observation du marché du travail et des qualifications ;
3. la **coordination sectorielle**. Son expertise affine des orientations plus générales et développe des initiatives en appui à l'offre existante de formation sans se substituer à celle-ci ;
4. l'utilisation **d'organisations et de pratiques pédagogiques articulant emploi et formation** (l'approche par les compétences, l'utilisation de situations-problèmes, les projets technologiques, l'alternance, ...) ;
5. la **certification et la validation des compétences acquises**. Elles permettent à la fois la reconnaissance des compétences portées au sein de parcours plus cohérents et la visibilité de la valeur ajoutée par la formation ;
6. **l'orientation** sur base d'une panoplie cohérente d'outils aux effets concertés ;
7. le **décloisonnement entre opérateurs** publics et privés, de formation initiale et de formation continue ;

Il faudra y ajouter les effets régulateurs que produirait la prise en compte de **l'utilisateur comme acteur de son propre parcours**.

La fonction de régulation repose sur des pratiques existantes dont la mise en cohérence assurera le développement ad hoc. Au-delà des actions à développer, p.ex la validation des compétences, et des projets à concrétiser, p.ex. les centres de référence, des partenariats pourraient émerger et induire le dépôt à relativement court terme de dossiers pour la programmation FSE 2004-2006.

La mise en œuvre de ce dispositif devrait garantir à moyen terme davantage de lisibilité de l'action de formation professionnelle et de cohérence dans les moyens développés.

**
*

Annexe 1 : Lignes directrices pour l'emploi 2003

En conformité avec la Communication de janvier (Communiqué de presse IP/03/41 du 14.01.2003), et en réponse aux orientations politiques générales définies par le Conseil européen de printemps de Bruxelles, la **Commission a adopté le 08 avril 2003 sa proposition officielle de lignes directrices pour l'emploi 2003 et recommandations 2003**, en vue d'une adoption par le Conseil à la fin du 1^{er} semestre 2003.

Sans modifier fondamentalement leurs orientations, l'accent est mis sur des lignes directrices davantage axées sur les résultats et le suivi de la mise en œuvre par les États membres, ce qui a pour conséquence que les propositions sont étayées par une série d'objectifs spécifiques sur la base desquels les progrès réalisés seront mesurés.

Les lignes directrices pour l'emploi sont présentées en trois parties, qui traitent respectivement des trois objectifs communs de la stratégie, des dix priorités clés pour la réforme structurelle et de la nécessité d'améliorer la mise en œuvre et la gouvernance du processus.

La Commission propose ainsi principalement la réalisation de trois objectifs majeurs :

- 1) le plein emploi, conformément à la stratégie de Lisbonne,
- 2) la qualité et la productivité au travail,
- 3) la cohésion et un marché du travail favorisant l'insertion et la participation à l'emploi.

Dans le cadre de la réalisation des trois objectifs généraux, la Communication propose d'assigner aux futures lignes directrices une série plus restreinte de priorités :

- 1) Mesures actives et préventives en faveur des chômeurs et inactifs
- 2) Encourager l'esprit d'entreprise et promouvoir la création d'emplois
- 3) Faire face aux changements et promouvoir la capacité d'adaptation au travail
- 4) Des investissements plus importants et de meilleure qualité dans les ressources humaines et les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie
- 5) Augmenter l'offre de main-d'œuvre et promouvoir le vieillissement actif
- 6) Egalité entre les femmes et les hommes
- 7) Promouvoir l'intégration des personnes défavorisées sur le marché du travail et lutter contre la discrimination dont elles font l'objet
- 8) Rendre l'emploi financièrement plus attrayant grâce à des incitations
- 9) Transformer le travail non déclaré en emploi régulier
- 10) Promouvoir la mobilité professionnelle et géographique et améliorer le placement

La Commission propose des lignes directrices pour l'emploi plus stables et visant la réalisation des objectifs à moyen terme fixés à Lisbonne pour 2010, avec une évaluation à mi-parcours en 2006.

Le nouveau « Paquet Emploi », le communiqué de presse IP/03/508 relatif à l'adoption par la Commission d'un instrument pour une gouvernance économique européenne, les propositions de lignes directrices et les recommandations sont accessibles à l'adresse :

http://europe.eu.int/comm/employment_social/news/2003/apr/newees_fr.html

Annexe 2 : Objectifs concrets pour l'éducation et la formation

Treize objectifs pour trois objectifs stratégiques

Objectif stratégique n°1 - Améliorer la qualité et l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation dans l'UE, à la lumière des nouvelles exigences de la société fondée sur la connaissance et de l'évolution des schémas d'enseignement et d'apprentissage.

Objectif n° 1.1 - Améliorer l'éducation et la formation des enseignants formateurs

Objectif n° 1.2 - Développer les compétences nécessaires dans la société de la connaissance

Objectif n° 1.3 - Permettre à tous d'avoir accès aux technologies de l'information et de la communication (TIC)

Objectif n° 1.4 - Augmenter le recrutement dans les filières scientifiques et techniques

Objectif n° 1.5 - Optimiser l'utilisation des ressources

Objectif stratégique n°2 - Faciliter l'accès de tous aux systèmes d'éducation et de formation, à la lumière du principe directeur de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, de promotion de la capacité d'insertion professionnelle et de l'évolution de carrière, ainsi que de la citoyenneté active, de l'égalité des chances et de cohésion sociale

Objectif n° 2.1 - Créer un environnement propice à l'apprentissage

Objectif n° 2.2 - Rendre l'éducation et la formation plus attrayantes

Objectif n° 2.3 - Favoriser la citoyenneté active, l'égalité des chances et la cohésion sociale

Objectif stratégique n°3 - Ouvrir au monde extérieur les systèmes d'éducation et de formation, à la lumière du besoin fondamental de s'adapter aux exigences professionnelles et sociétales et de relever les défis liés à la mondialisation

Objectif n° 3.1 - Renforcer les liens avec le monde du travail, la recherche et la société dans son ensemble

Objectif n° 3.2 - Développer l'esprit d'entreprise

Objectif n° 3.3 - Améliorer l'enseignement des langues étrangères

Objectif n° 3.4 - Accroître la mobilité et les échanges

Objectif n° 3.5 - Renforcer la coopération européenne

Annexe 3 : Glossaire.

sigle	signification
AFT	Atelier de formation par le travail
AR 495	Convention Emploi/Formation (Alternance)
AWIPH	Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (NL: VFSIPH)
BEV	Betaald educatief verlof (FR: CEP)
BXL-FO	Bruxelles Formation (Région de Bruxelles-Capitale)
CAI	Contrat d'apprentissage Industriel
CCA	Cadre communautaire d'appui (Europe)
CCFEE	Commission consultative Formation - Emploi - Enseignement
CCPQ	Commission Communautaire des Professions et des Qualifications
CDO	Centrum vood deeltijds onderwijs (FR: CEFA)
CEB	Certificat d'Étude de Base (certification: primaire)
CEF	Conseil de l'Éducation et de la Formation
CEFA	Centre d'Éducation et de Formation en Alternance (NL: CDO)
CEP	Congé-éducation payé (NL: BEV)
CES2D	Certificat d'Étude du 2ème degré (4ème année secondaire)
CESI	Certificat d'enseignement secondaire inférieur
CESRB	Conseil Économique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale
CESRW	Conseil Économique et Social de la Région Wallonne
CESS	Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur
CF	Communauté Française
CISP	Convention d'Insertion Socio-Professionnelle
CLB	Centrum voor Leerlingen Begeleiding (FR: CPMS)
CNT	Conseil National du Travail
COCOF	Commission Communautaire française
COISP	Centre d'Orientation et d'Insertion Socio-Professionnelle
CP	Commission paritaire
CPAS	Centre public d'aide sociale
CPEONS	Conseil des pouvoirs organisateurs de l'enseignement officiel neutre subventionné
CPMS	Centre Psycho-médical-social (NL: CLB)
CPNAE	Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés
CSC	Confédération des syndicats chrétiens
CSEF	Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation
CSRC	Commission Sous-régionale de Coordination des opérations de Formation (Wallonie)
DORIFOR	Données régionales d'information sur les formations
EFT	Entreprise de Formation par le Travail
ENIAC	ESF - NAP Impact Assesment Cell (Cellule d'évaluation de l'impact)
EPS	Enseignement de promotion sociale
ESF	European Social Fund (FR: FSE)
FEDER	Fonds européen de développement régional
FELSI	Fédération des établissements libres subventionnés indépendants
FEOGA	Fonds européen d'orientation et de garantie agricole
FFC	Fonds de la formation professionnelle de la Construction
FGTB	Fédération générale des Travailleurs de Belgique
FOREM	Office wallon de l'Emploi et de la Formation professionnelle
FP	Formation professionnelle
FPC	Formation professionnelle continue
FPI	Formation professionnelle individuelle (Région de Bruxelles-Capitale)

FSE	Fonds social européen (Angl: ESF)
GOPE	Grandes orientations de politique économique
IBFFP	Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle (Bruxelles Formation)
IFOP	Instrument financier d'orientation de la pêche
ISP	Insertion socio-professionnelle
MIRE	Mission Régionale (Wallonie)
ML	Mission locale (Région de Bruxelles-Capitale)
OISP	Organisme d'Insertion Socio-Professionnelle (Région de Bruxelles-Capitale)
ONEM	Office national de l'Emploi
ORBEM	Office Régional Bruxellois pour l'Emploi (NL: BGDA)
PAC	Plan d'accompagnement des chômeurs
PAN	Plan d'action national (Angl: NAP)
PARE	Plan d'action régional pour l'emploi
PFI	Plan de Formation - Insertion (Région wallonne)
PO	Pouvoir organisateur
PRD	Plan régional de développement
PTP	Programme de transition professionnelle
RAE	Recherche active d'emploi
RBC	Région de Bruxelles-Capitale
RW	Région Wallonne
SBFPH	Service bruxellois francophone des personnes handicapées
SEE	Stratégie européenne pour l'emploi
SéGEC	Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique
SERV	Sociaal economische Raad van Vlanderen (= CESR à Bruxelles et en Wallonie)
VDAB	Vlaams Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (FR: FOREM)
VIZO	Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen (FR: IFPME)
VLOR	Vlamse Onderwijsraad (FR: CEF)

Annexe 4 : GT « Pacte social ».

4.1. Membres du GT

Représentants des travailleurs	Monsieur Robert MANCHON, Monsieur Daniel FASTENAKEL
Représentants des employeurs	Madame Gisèle LAMBORAY
Enseignement	Monsieur Franz de CROM Monsieur Robert LAMBEAU Monsieur Alain LETIER
ORBEM	Madame Nathalie DESCHEEMAER
Bruxelles Formation	Madame Isabelle SIRDEY, Expert Madame Carina BASILE, Expert Monsieur André DE BIE, Expert Madame Laurence RAYANE, Expert Monsieur Marc THOMMES
IFPME	Monsieur Brahim KHEMISSI
COCOF	Madame Agnès DE GOUY, Présidente Madame Dominique CLIQUART
Cabinet DRAPS	Madame Martine DE NORRE, Expert
Cabinet TOMAS	Monsieur Eric BUYSENS Madame Elisabeth JÉRÔME, Expert Madame Alexandra LAMBERT
Milieus associatifs	Monsieur Gabriel MAISSIN Monsieur Robert VAN DER MEEREN
CCFEE	Monsieur STRUYF, Monsieur Alain KOCK, Secrétaire Madame Gaëlle LANOTTE Monsieur René DODEUR

4.2. Objectifs du GT

Le tableau ci-dessous reprend les contributions de la CCFEE demandées par le texte du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois.

Pacte social	Réalisé	En cours
Stimuler la contribution de la Communauté française quant à la nécessaire revalorisation à Bruxelles des dispositifs d'enseignement technique, professionnel et de promotion sociale, et particulièrement en matière d'équipement des établissements scolaires	- Groupe de travail - <u>Avis équipement</u>	- Invitation des Ministres Communautaires le 28.05.2003
S'articuler avec le Conseil économique et social de la RBC et le Comité bruxellois de concertation économique et sociale, pour renforcer le dialogue économique et social	- Tentatives sans grands succès. - Echange de courrier non réciproque.	

entre les pouvoirs publics bruxellois et les interlocuteurs sociaux en matière d'expansion économique, d'emploi et de formation professionnelle		
S'associer à l'élaboration annuelle du PARE (en concertation avec le BNCTO), et particulièrement mobiliser les acteurs de la formation et de l'enseignement dans ces matières et en assurer la coordination	- <u>Avis préparation PARE</u>	- Avis sur le projet PARE prévu en juin 2003 - Réunion future avec le BNCTO (21.05.03)
Elaborer régulièrement un état des lieux de l'offre de formation, en collaboration avec les secteurs professionnels et les organismes (d'emploi) et de formation.	- Etat des lieux formation - Etat des lieux Fonds sectoriels - <u>Avis Fonds sectoriels</u> - <u>Recommandations méthodologiques</u>	1. Etat des lieux FSE Obj 3, le 27 mai 2003 2. L'avis PARE parle d'un observatoire de la formation. 3. Observatoire prévu à la CCFEE par le DOCUP 3, 2000-2006..

4.3. Production du GT.

1. NOTES	Références	Date de réunion
1.1. Notes d'information :		
- Éléments relatifs au contexte du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois	Doc. 2002-004	13 novembre 2002
- Présentation d'Eniac	Doc. 2002-006	16 décembre 2002
- Tableau synthétique reprenant l'ensemble des étudiants de l'enseignement secondaire ordinaire professionnel dans la Région de Bruxelles-Capitale (5 ^{ème} , 6 ^{ème} et 7 ^{ème}) – Année scolaire 2001-2002	Doc. 2003-003	21 janvier 2003
- Tableau synthétique reprenant l'ensemble des étudiants de l'enseignement secondaire ordinaire technique de qualification dans la Région de Bruxelles-Capitale (5 ^{ème} , 6 ^{ème} et 7 ^{ème}) – Année scolaire 2001-2002	Doc. 2003-004	21 janvier 2003
- Formation et emploi : Glossaire des abréviations les plus utilisées	Doc. 2003-006	21 janvier 2003
1.2. Notes d'orientation:		
- Premières notes d'orientation en vue de la constitution d'un groupe de travail relatif au suivi	Doc. 2002 – 019	

du « Pacte social pour l'emploi des Bruxellois » inhérent à la CCFEE	(Document CCFEE)	15 octobre 2002
- Centres de références		16 décembre 2002
- Préparation du PARE 2003	Doc. 2003-005	21 janvier 2003
- Propositions relatives à la préparation du PARE 2003	Doc. 2003-013	24 février 2003
2. RAPPORTS		
- Rapport de la réunion du 15 octobre 2002	Doc. 2002-001	13 novembre 2002
- Rapport de la réunion du 13 novembre 2002	Doc. 2002-005	16 décembre 2002
- Rapport de la réunion du 16 décembre 2002	Doc. 2003-002	21 janvier 2003
- Rapport de la réunion du 21 janvier 2003 (déposé en séance)		03 février 2003
- Rapport de la réunion du 21 janvier + Préparation du PARE 2003 + Critères de références européens pour l'éducation et la formation	Doc. 2003-008	24 février 2003
- Rapport de la réunion du 24 février 2003	Doc. 2003-014	17 mars 2003