



Conseil de l'Éducation et de la Formation

*Communauté
française de
Belgique*

Vers un état des lieux de la Formation professionnelle en Communauté française

AVIS N°62

CONSEIL DU 5 FEVRIER 1999

Il n'existe pas d'Etat des lieux de la FPC en Communauté Française. L'objectif poursuivi par cet avis est d'éclairer les responsables politiques sur les principales difficultés (techniques, méthodologiques et conceptuelles) qui existent, maintenant, pour sa réalisation et de proposer des remédiations. Une mise en cohérence du recueil et du traitement des données favorisera la transparence du système et son pilotage, le débat démocratique le concernant ainsi que la participation aux enquêtes internationales.

Un cadre conceptuel global a été précisé sur base de définitions internationales. A lui seul, il facilite le débat en distinguant, par exemple, la formation initiale de la formation continue ou de la formation de base.

Les différents opérateurs de formation sont situés à l'intérieur de ce cadre conceptuel articulant ainsi contenus de formation, processus et opérateurs.

Différentes saisies de données sont proposées de manière à établir l'état des lieux de la FPC ainsi que des balises méthodologiques pour leur recueil.

Le CEF souhaite que les Ministres compétents se saisissent de cette occasion pour mettre en chantier la réalisation d'un état des lieux de la formation tant en région wallonne que bruxelloise

1. Prologue.

Le Décret du 12/07/90 qui crée le CEF prévoit explicitement dans les missions décrites à l'article 2 des travaux de « type évaluation » de la formation professionnelle en Communauté française :

alinéa 3 : étudier l'adéquation enseignement-formation-emploi;

alinéa 5 : assurer la liaison avec les milieux économiques et sociaux pour la détermination d'une politique visant à rencontrer les besoins de l'enseignement et de la formation;

alinéa 6 : présenter chaque année un rapport sur la situation de l'enseignement et de la formation en Communauté française.

Les considérations qui suivent, bien que s'inscrivant, dans le rapport formation-emploi n'ont pas la prétention de réaliser une évaluation du système de la Formation professionnelle continue en Communauté française. Il s'agit plus simplement de réaliser **un état des lieux**. Un état des lieux vise à décrire la façon dont un système se présente au moment où on le considère. Il reflète son économie générale et induit une transparence propice au débat démocratique.

Evaluation et état des lieux sont des démarches différentes. En effet, l'évaluation d'un système se référera aux missions et objectifs assignés au système. Le choix des indicateurs à traiter et de la méthode de recueil des informations sera déterminé par les objectifs.

Des objectifs généraux de la FPC étant en cours de débat, le présent avis ne vise donc pas son évaluation mais bien l'élaboration d'un processus permettant d'en dresser un état des lieux permanent.

2. Objectifs poursuivis.

A ce jour, les données significatives, qui permettraient davantage de transparence pour réguler un champ aussi complexe et soumis à des tensions multiples, sont partielles et orientées par les objectifs poursuivis en autonomie par chaque opérateur. Elles ne permettent que rarement les comparaisons et les analyses.

Dans la perspective d'un état des lieux permanent de la formation professionnelle en communauté française, l'objectif du présent avis est :

- **d'identifier les principales difficultés d'ordres conceptuel, méthodologique et technique qui subsistent,**
- **de proposer, en accord avec les opérateurs, les balises conceptuelles et méthodologiques actualisées qui permettront de décrire le système de la FPC sur un certain nombre de dimensions pertinentes et d'en assurer à terme un réel pilotage.**

Ces propositions visent à produire davantage de cohérence et d'articulation dans le recueil et le traitement de données relatives à la FPC. La plupart des éléments d'information visés sont d'ores et déjà enregistrés dans différents lieux, mais le moment, la forme, le mode de centralisation des saisies divergent.

Le but n'est donc pas de créer un travail statistique supplémentaire mais d'utiliser au mieux les éléments de statistique déjà collectés afin de les mettre en cohérence avec le cadre énoncé par la Communauté européenne et permettre ainsi des comparaisons (la Communauté française étant un parent pauvre en la matière).

3. Evolutions en Communauté française.

Le paysage de la formation professionnelle s'est singulièrement recomposé ces dernières années ; diverses tendances apparaissent qui complexifient mais rendent nécessaire un état des lieux :

- élargissement du rôle de l'enseignement :
 - positionnement du plein-exercice sur l'alternance via les CEFA,
 - accords cadres de la promotion sociale avec d'autres opérateurs;
- consolidation des moyens d'institutions publiques de la F.P. : FOREM et IBFFP sont devenus des acteurs incontournables de la formation des adultes, en chômage ou au travail;
- développement d'initiatives des entreprises, en direct ou par l'intermédiaire des institutions paritaires;
- augmentation de l'intérêt pour la formation des professions indépendantes;
- apparition d'une multiplicité d'associations qui investissent sur des champs peu classiques pour des publics qui ne trouvent pas leur place chez les autres opérateurs.

On se trouve donc en face d'une multiplicité d'opérateurs, dont le champ d'action originel s'est élargi, au gré des demandes et des politiques de subventionnement. On identifiera principalement sans priorité ni classement quelconque : les CEFA, la promotion sociale, l'IFPME, le FOREM et IBFFP, les associations : EFT, AFT, OISP, ... Mais on peut aussi s'interroger sur la place dans ce paysage de la formation professionnelle du plein-exercice, de l'enseignement spécial, de l'enseignement supérieur...

Les frontières sont d'autant plus ténues entre ces institutions ou systèmes que le partenariat devient pratique courante, sous l'impulsion des politiques. On peut donc observer que les grands opérateurs ont modifié leur spécificité d'origine et leur cadre.

Parallèlement à l'instruction du présent document, le dossier sur les objectifs généraux de la formation professionnelle continue permet de rééclairer cette spécificité. D'autres discussions en cours, sur la validation des compétences permettront de disposer de référentiels pour classer à la fois le niveau des formateurs et le niveau des apprenants.

4. Opérationnalisation de la démarche.

Un premier travail d'ordre descriptif ¹ a été réalisé avec la complicité des principaux opérateurs publics ou conventionnés. Il a principalement permis de :

- recenser les activités de différents types d'opérateurs afin de mieux les connaître et mettre en évidence l'importance relative de chacun ;

¹ Note de la Chambre de la formation - Réf : 97/106, décembre '97. Disponible au Secrétariat du CEF.

- identifier les publics présents et les formations visées ;
- repérer des évolutions.

Cette première production, quoique qu'incomplète a permis de situer l'importance relative de chaque opérateur et la complexité de ce champ. Il a servi en outre de référence dans bon nombre de milieux de la FPC.

Dans un deuxième temps, un groupe d'experts s'est penché sur le cadre conceptuel et à partir des définitions énoncées dans les programmes internationaux, a proposé des balises pour le champs de la recherche.

- Dans un troisième temps, à partir de ce cadre conceptuel et du recensement réalisé des activités, un double travail a été accompli : une analyse des éléments statistiques recueillis avec un groupe technique composé de représentants de chaque opérateur et des experts des Universités pour cerner l'existant et ses limites.
- une analyse de la faisabilité de pistes de solutions sur base consensuelle avec les différents opérateurs.

Sur cette base, un débat au sein de la chambre de la formation a permis de clarifier les balises qui suivent et de formuler des propositions concrètes et opérationnelles.

5. Cadre conceptuel.

Le débat au sein de la Chambre de la formation et du groupe d'experts a permis de circonscrire le champ conceptuel évoqué à cette occasion et ainsi d'arrêter des définitions claires des principaux concepts et de circonscrire les réalités de terrain auxquelles ces définitions renvoient. La donne internationale a participé à la réflexion. La cohérence du travail statistique déborde aujourd'hui largement nos frontières.

On trouvera ci-contre, un tableau reprenant l'essentiel des définitions et les articulant (tableau 1).

C'est à l'intérieur de ce cadre global que se situe la formation professionnelle continue (cases 8 - formation professionnelle continue- et 11 -orientation professionnelle- du tableau 1). La frontière entre formation professionnelle initiale et formation professionnelle continue a été définie par trois critères cumulatifs reflétant un au minimum un double changement pour l'apprenant :

- l'apprenant a plus de 18 ans ;
- l'apprenant a connu un changement significatif de statut ; il est enregistré à la Sécurité sociale ou à l'aide sociale.

Dans le cas où ce changement de statut n'est pas opéré, un troisième critère est pris en compte, à savoir une rupture d'une durée d'au moins 3 mois avec la formation initiale, à l'exception d'interruption pour des raisons de congé de maternité, maladie grave, service militaire ou civil, séjour à l'étranger.

Cependant, cette distribution n'est en rien relative aux politiques de subventionnement des différents opérateurs, elle vise à circonscrire le cadre global de la FPC, du point de vue de ses objectifs, sans préjuger du type d'opérateur mobilisé.

Tableau 1 : Cadre conceptuel

<div style="text-align: center;"> <p>Processus</p> <p>Systèmes</p> </div>		Education et Formation tout au long de la vie			
		Formation initiale		Formation continue	
		Formation initiale		Formation continue	
		BIT 1987 Ce que l'enseignement permet d'acquérir antérieurement à l'entrée dans la vie active.	CEDEFOP 94 Toutes les formes et tous les types de formation s'adressant à ceux qui ont quitté le système scolaire et exercent une profession ou d'autres activités sociales		
			Formation continuée (et/ou complémentaire)	Education permanente	
			CMTE (France) 1992 Processus d'amélioration ou d'acquisition au delà de la formation initiale, des connaissances, des savoir-faire, de la culture, des compétences personnelles et professionnelles.	Décret Avril 76. Action visant à favoriser l'expression et l'exercice d'une citoyenneté critique, active et responsable	
Formation générale de base	CEDEFOP Education ayant pour but l'acquisition des connaissances élémentaires et de savoir-faire nécessaires à la vie en société.	1)	2) Le terme éducation de base des adultes désigne les cours de calcul, lecture et écriture dispensés aux adultes, notamment aux immigrés, pour leur permettre d'apprendre la langue du pays d'accueil. L'éducation de base des adultes contribue à la continuité complexe en proposant des cours de seconde chance qui permettent aux adultes de poursuivre un enseignement ou une formation et leur donnent le bagage nécessaire pour mieux assumer leur rôle au travail et dans leur vie personnelle.	3)	
Formation pré-professionnelle	EUROSTAT - CITE 1997. 1) préparer à un programme de formation professionnelle ou technique. 2) pas d'accès à une qualification et au marché du travail. 3) 25 % des cours minimum de niveau technique ou professionnel.	4)	5)	6)	
Formation professionnelle	EUROSTAT - CITE1997. Fournir aux participants les compétences pratiques, les savoir-faire et connaissances pour obtenir un emploi dans une profession ou un groupe de formation et qui donne une qualification reconnue par les autorités compétentes.	7) Léonardo 29/12/94 « Formation professionnelle initiale » : toute forme de formation professionnelle initiale, y compris l'enseignement technique et professionnel et les systèmes d'apprentissage, qui permette l'accès des jeunes à une qualification professionnelle reconnue par les autorités compétentes de l'Etat membre dans lequel elle est obtenue	8) Léonardo 29/12/94. « Formation professionnelle continue » : toute formation professionnelle entreprise par un travailleur* dans la Communauté au cours de sa vie active. * « Travailleur » : toute personne exerçant ou non un emploi ayant des liens avec le marché du travail, y compris les travailleurs indépendants.	9)	
Orientation professionnelle	Léonardo 29-12-94. La délivrance de conseils et de renseignements en ce qui concerne le choix et la mobilité professionnels, à réaliser tant dans le domaine des cycles d'éducation et de formation professionnelle que par le biais d'initiatives d'informations individuelles.	10)	11)12/05/87 - Arrêté Exécutif C.F. « Observation des personnes aux fins de donner la capacité professionnelle requise pour exercer une activité professionnelle salariée pendant le temps nécessaire pour déceler ses aptitudes physiques et intellectuelles et déterminer l'orientation professionnelle la plus favorable.	12)	

6. Propositions pour un état des lieux.

Un état des lieux permanent de la Formation professionnelle continue en Communauté française devrait comprendre à tout le moins :

6.1. Données globales.

-part du PIB consacré à la FPC (et part du PIB consacrée à l'éducation et à la formation professionnelle initiale)

-nombre de personnes diplômées/an/ domaine d'études/niveau

-nombre de personnes ayant suivi une FPC:

- par sexe/catégories d'âge/qualification initiale

- en pourcentage de la pop. active

-financement:-par type de financeurs:public ou privé

-par type de public:actifs, demandeurs d'emploi

6.2. Données par opérateurs

Le choix est l'approche par le public. Il importe donc de pouvoir rassembler les chiffres selon les items suivants par année civile:

* Stagiaires

- en distinguant les catégories d'âge, le sexe et la nationalité ;

- en distinguant le statut professionnel à l'entrée en formation ;

- en distinguant le niveau des stagiaires à l'entrée en référence aux niveaux scolaires de certification ;

⇒ heures-stagiaires (ramenées en 60') ;

⇒ tenant compte d'une durée de présence en formation ;

⇒ par nomenclature professionnelle (type de métier), étapes du parcours d'insertion et niveaux de la formation ;

⇒ en distinguant d'une part, les heures données chez l'opérateur des heures de formation en milieu de travail réel ou adapté et d'autre part les heures théoriques des heures pratiques.

Il conviendra pour chacune de ces listes d'attribuer à chaque opérateur seulement les heures données en gestion directe et les heures conventionnées selon le partenariat ;

7. Balises méthodologiques.

La constitution de ces tableaux ne semble pas poser de problèmes insurmontables ; au dire des opérateurs (IFPME, CEFA, EPS, Bxl-Fo, Forem, ASBL, ...) l'ensemble de ces chiffres existent déjà, mais collectés sur base sous-régionale ou locale :

- pour satisfaire aux exigences FSE ;
- pour respecter des critères réglementaires de présence ;
- pour attribuer aux stagiaires des encouragements financiers à la formation.

Leur traitement présuppose :

- une décision politique ;
- une modification des systèmes de collecte ;
- des moyens techniques et humains complémentaires.

Cependant, certains choix méthodologiques sont incontournables :

7.1. La période de référence.

Il est plus opportun de comptabiliser en année civile qu'en année scolaire. Une majorité d'opérateurs utilise déjà ce système.

7.2. Les unités de référence.

Elle sera le stagiaire, comptabilisé une seule fois, même s'il suit plusieurs formations chez le même opérateur la même année. Un accord entre opérateurs (dans le cas des partenariats) ne permettra cependant pas d'éviter tous les doubles comptages car une même personne peut s'inscrire dans des dispositifs différents au même moment sans que l'opérateur soit au courant : promotion sociale et Classes moyennes dans des domaines différents, par exemple.

Elle sera aussi l'heure de formation/stagiaire, exprimée en 60'. La prise en compte du nombre d'heures se fera sur base des présences réelles des stagiaires et non par d'autres méthodes comme les moyennes, ou le nombre de présent à un moment X de la formation, ...

7.3. Les types de formation.

Pour classer les différentes formations (et non les stagiaires) en référence aux nombres d'heures dispensées :

D'une part, il est estimé opportun de :

- considérer au titre de FPC l'ensemble des activités de l'E.P.S. même celles qualifiées d'« occupationnelles » par un récent décret. En effet, selon le type d'opérateur, une même formation est tantôt considérée comme « occupationnelle », tantôt considérée comme une formation de base ;
- de distinguer mais de prendre en compte les dispositifs dits « annexes » de la FPC que sont l'accueil, l'orientation et l'accompagnement pour peu qu'ils fassent partie clairement du processus de formation qualifiante.

D'autre part, il est convenu de :

- distinguer les heures théoriques des heures pratiques ;
- prendre en compte les heures passées en milieu professionnel réel ou simulé, avec ou sans rémunération, pour peu qu'elles fassent partie du programme et qu'elles fassent l'objet de contrat et d'accompagnement pédagogiques.

En outre, une distinction sera faite entre :

- les heures en gestion directe, c-à-d lorsque le commanditaire est aussi le prestataire ;
- les heures en gestion indirecte, c-à-d lorsque le commanditaire n'assume qu'une partie des heures et les confie à un sous-traitant. Pour éviter des doubles comptabilités, la convention de partenariat prévoiera explicitement la part d'heures (et/ou de stagiaires), attribuée à chaque opérateur.

7.4. Les niveaux de formation.

La référence qui s'impose est les 5 niveaux énoncés par le CEDEFOP (voir annexe 4) Il est utile de considérer les différentes étapes du parcours d'insertion en région bruxelloise et région wallonne pour harmoniser les démarches. Quatre grandes étapes constituent ce parcours :

- A l'étape 1 du parcours (accueil et remobilisation en région bruxelloise, socialisation et restructuration en région wallonne), il ne semble pas opportun de considérer les activités comme formation professionnelle.
- A l'étape 2 du parcours (formation préqualifiante en région bruxelloise, préqualification-orientation en région wallonne), les activités seront comptabilisées en FPC si elles font partie intégrante du processus (voir 7.3. ci-avant). Elles seront normalement classées dans le niveau 1 du CEDEFOP.
- Aux étapes 3 et 4 du parcours (formation qualifiante et insertion à l'emploi en région bruxelloise, transition à l'emploi en région wallonne), les 5 niveaux du CEDEFOP seront applicables.

7.5. Les nomenclatures de métiers.

Chaque opérateur se réfère à des nomenclatures spécifiques et extrêmement diversifiées. Aucune nomenclature utilisée n'apparaît comme la référence adéquate. Aussi, il conviendra de :

- s'entendre sur une nouvelle nomenclature ;
- privilégier une nomenclature qui permettra l'articulation avec les politiques de placement et d'emploi, c-à-d déclinée en métier plutôt qu'en profil formation ;
- tester la transposition des nomenclatures utilisées par les différents opérateurs avec celle du Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois (ROME) de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) en France qui présente en outre l'avantage de prendre en compte les zones de mobilité.

7.6. Les caractéristiques des stagiaires.

En ce qui concerne les données d'identification des stagiaires à l'entrée de la formation, les choix suivants semblent les plus opportuns et les plus réalistes :

- l'âge ; en trois catégories en référence aux politiques d'emploi et de formation déjà menées : 18 à 24 ans, 25 à 44 ans, 45 ans et plus ;
- le sexe ;
- la dernière certification scolaire acquise (à détailler le plus possible) ;
- le statut en tenant compte de 3 situations générales ; travailleur salarié, travailleur indépendant, demandeur d'emploi, plus une particulière ; autre ;
- la nationalité : belge, non belge CEE, non belge hors CEE.

**

*

Annexe 1

Institutions concernées.

Le champ de la recherche est situé exclusivement dans le domaine de la formation continue (à l'exclusion de l'enseignement supérieur et universitaire à horaire décalé) dans l'ensemble des systèmes de formation générale, pré-professionnelle et professionnelle mais aussi des activités

Liste des opérateurs présents sur le parcours d'insertion.

ORBEM : service public de placement à l'emploi pour la région bruxelloise.

IBFFP : Institut bruxellois francophone de formation professionnelle (service public - en abrégé Bruxelles Formation).

Missions locales : ASBL liées aux communes bruxelloises et chargées de l'insertion socio-professionnelle des jeunes.

CPAS : Centre public d'aide sociale.

Prom Soc : Promotion sociale : service public d'enseignement et de formation pour adultes.

CEFA : Centre d'éducation et de formation en alternance.

OISP : ASBL d'orientation et d'insertion socio-professionnelle.

EFT : Entreprise de formation par le travail.

AFT : Atelier de formation par le travail.

Régies quartier : associations reconnues pour l'insertion socio-professionnelle des jeunes, agissant à partir d'un quartier ou de logements sociaux.

AWIPH : Agence wallonne pour l'insertion de la personne handicapée.

FBFISPPH : Fonds bruxellois francophone pour l'insertion sociale et professionnelle de la personne handicapé.

IFMPE : Institut de formation permanente des petites et moyennes entreprises.

On trouvera au tableau 2 ci-contre les opérateurs visés par l'étude. Le champ couvert est situé dans les cases 2, 5, 8 et 11. Quoique clairement inscrits dans les cases, ne sont pas visés par l'étude :

- les ASBL non reconnues par les pouvoirs publics ;
- les opérateurs marchands ;
- les formations en entreprise.

Tableau 2 - Etat des lieux : positionnement des acteurs.

Processus Systèmes	Education et Formation tout au long de la vie		
	Formation initiale	Formation continuée	Education permanente
Formation générale de base	1) Enseignement P.E.	2) ASBL agréées OISP agréées ALPHA Enseignement Promotion Sociale	3)
Formation pré-professionnelle	4) Enseignement P.E.	5) ASBL agréées (BxIs) OISP (Wie) AFT (BxIs) Régies de quartiers Enseignement Promotion Sociale	6)
Formation professionnelle	7) Enseignement P.E. CEFA IFPME Apprent. IFPME Chef d'entreprise	8) ASBL agréées - EFT - OISP IFPME prolongée CEFA FOREM - IBFFP (FP2 et FP3) Enseignement Promotion Sociale Fonds sectoriels	9)
Orientation professionnelle	10) PMS	11) COISP OISP agréées	12)

Annexe 2

Le cadre législatif des institutions concernées.

On trouvera ci-dessous des extraits des différents décrets qui instituent les opérateurs de formateur, et qui définissent leurs missions.

CEFA : Décret C.F. du 03/07/91.

Article 3. - § 1^{er}. Les centres d'éducation et de formation en alternance organisent :

- 1° l'accueil et l'encadrement des élèves ;
- 2° l'accompagnement des élèves en vue de favoriser leur insertion socio-professionnelle ;
- 3° toutes les formations professionnelles dont le besoin se fait sentir.

§ 2. Par insertion socio-professionnelle, visée au § 1^{er}, on entend pour tous les élèves :

- 1° tout contrat d'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés ;
- 2° toute convention emploi-formation ;
- 3° toute autre forme de contrat ou de convention reconnue par la législation du travail s'inscrivant dans le cadre d'une formation en alternance qui aura reçu l'approbation du Gouvernement de la Communauté française.

Arrêté de la Communauté française du 23.07.98 relatif à une convention d'insertion des CEFA pour assurer la sécurité juridique des élèves soumis à l'obligation scolaire, concernant la formation en entreprise.

Enseignement Promotion Sociale : Décret C.F. 16/04/91.

Article 7. - Les principales finalités de l'enseignement de promotion sociale sont :

- 1° concourir à l'épanouissement individuel en promouvant une meilleure insertion professionnelle, sociale, culturelle et scolaire ;
- 2° répondre aux besoins et demandes en formation émanant des entreprises, des administrations, de l'enseignement et d'une manière générale des milieux socio-économique et culturels.

AWIPH : Décret du Gouvernement Wallon 06/04/95.

Article 6. - Le Gouvernement arrête des mesures d'adaptation visant à assurer notamment aux personnes handicapées le bénéfice de services offrant :

- 7° une réadaptation ou une formation professionnelles appropriées.

Article 24. - L'Agence peut agréer ou subventionner les services et structures suivants dans la mesure où ils s'adressent particulièrement aux personnes handicapées :

3° les services ou centres d'évaluation et d'orientation professionnelle ;

4° les centres de formation et de réadaptation professionnelle spécialisée.

OISP - COCOF : Décret du 17/04/95.

Article 5. - § 1^{er}. Les organismes sont agréés et leurs activités sont subventionnées sur base du présent décret, pour la mise en oeuvre d'une ou plusieurs opérations qui sont intégrées aux actions à promouvoir et qui relèvent des compétences de reconversion et de recyclage professionnels de la Commission.

Il s'agit :

- dans le cadre des actions d'insertion socio-professionnelle, d'opérations :

1° de formation professionnelle qualifiante ;

2° de formation professionnelle qualifiante en alternance emploi/formation ;

3° de formation de base pré-qualifiante (ou pré-formation) ;

4° d'alphabétisation ;

5° de formation par le travail ;

- dans le cadre des actions de coordination et de concertation locales, d'opérations :

6° de concertation des opérateurs locaux de formation ;

7° de coordination des filières de formation ;

8° d'initiation et de détermination professionnelles du public local.

§ 2. Les opérations de formation professionnelle qualifiante consistent :

- soit en l'apprentissage d'un métier, d'une profession, d'une fonction ;

- soit en l'actualisation et la qualification dans le métier, la profession ou la fonction.

Elle doivent concourir à l'accès à un emploi qualifié dans un secteur professionnel donné, public ou privé.

IBFFP COCOF : Décret 17/03/94.

Section 1^{er} - Des missions de l'Institut.

Art. 3. L'Institut est chargé de l'organisation et de la gestion de la formation professionnelle.

Par formation professionnelle, il faut entendre toute mesure ayant pour but de donner à une personne la capacité professionnelle requise pour exercer une activité professionnelle salariée.

La formation professionnelle consiste notamment dans :

- 1° l'apprentissage d'un métier, d'une profession, ou d'une fonction ;
- 2° l'actualisation et la qualification dans le métier, la profession ou la fonction ;
- 3° l'acquisition d'une formation de base nécessaire à l'exercice d'une activité professionnelle : la reconversion professionnelle, le perfectionnement et l'élargissement des connaissances professionnelles ou leur adaptation à l'évolution du métier, de la profession ou de la fonction.

Forem: Décret R.W. 23/12/88

Décret portant attribution des missions de formation professionnelle à un organisme créé par la région wallonne;

Article 1. Il est créé un office régional de l'emploi, dénommé ci-après l' « office ».

Décret R.W. 4/11/93

Article 2. L'office est chargé des missions suivantes: « .les missions définies dans l'arrêté-loi du 28/12/1944 sur la sécurité sociale ainsi que les tâches assignées à l'Onem dans le cadre des mesures relatives au placement des chômeurs».

IFPME : Décret C.F. 4/05/95.

Article 1^{er} - La formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises, ci-après dénommée « la formation permanente », s'applique aux professions indépendantes susceptibles d'être représentées au Conseil Supérieur des Classes Moyennes.

Elle comprend :

- 1° l'apprentissage qui assure une formation générale, technique et pratique préparatoire à la formation de chef d'entreprise :
- 2° la formation de chef d'entreprise, qui assure une formation préparatoire à l'exercice d'une fonction dirigeante dans une petite ou moyenne entreprise ou à l'exercice d'une profession indépendante ;
- 3° la formation prolongée qui permet, à ceux qui ont achevé avec succès la formation de chef d'entreprise et aux titulaires de fonctions dirigeantes dans une petite ou moyenne entreprise et à leur collaborateurs, ainsi qu'aux titulaires d'une profession indépendante,
- 4° d'accroître leur qualification professionnelle, de s'adapter aux techniques nouvelles et à l'évolution économique et sociale ;
- 5° la reconversion, qui permet aux titulaires de fonctions dirigeantes dans une petite ou moyenne entreprise, ainsi qu'aux titulaires d'une profession indépendante d'acquérir en cas de nécessité les compétences nécessaires à l'exercice d'une autre activité professionnelle indépendante ;
- 6° le perfectionnement pédagogique qui vise à améliorer les connaissances pédagogiques de toute personne investie d'une mission de formation permanente pour les Classes moyennes et les petites ou moyennes entreprise.

Education permanente : Décret C.F. 08/04/1976.

Article 2. - Est considéré comme organisation volontaire d'éducation permanente des adultes au sens du présent décret, celle qui, créée, animée et gérée par des personnes privées, a pour objectif d'assurer et de développer principalement chez les adultes :

- a. une prise de conscience et une connaissance critique des réalités de la société ;
- b. des capacités d'analyse, de choix, d'action et d'évaluation ;
- c. des attitudes de responsabilité et de participation active à la vie sociale, économique, culturelle et politique.

Annexe 3

Etat de la recherche : travaux pouvant s'apparenter à un état des lieux.
--

Divers organismes sont aujourd'hui à des titres et approches divers, positionnés sur l'inventaire des activités de formation professionnelle.

L'effervescence provoquée par le sommet européen de l'emploi tenu en décembre 1997 à Luxembourg et par la nécessité d'inventorier le nombre de chômeurs inscrits dans des processus de Formation Professionnelle montre avec beaucoup de pertinence que les inventaires sont largement incomplets.

Une rencontre entre tous les partenaires belges de ces différentes recherches permettrait à coup sûr de donner plus de cohérence à ces travaux.

Parmi les travaux les plus significatifs, il faut noter :

1. L'annuaire statistique du MERF. (Ministère de l'éducation, de la recherche et de la formation).

Le volume I de cette publication annuelle de la Communauté française rassemble les statistiques issues des rapports d'activités des divers opérateurs de formation présents en Communauté française. Il s'agit d'une importante contribution mais qui ne permet guère les comparaisons car il s'agit d'une juxtaposition des données saisies de manière spécifique à chaque opérateur.

Dans la dernière édition (relative à l'année scolaire 1995-1996), les organismes suivants étaient représentés: Ministère de la Communauté française, Classes moyennes, FOREM, Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle, formations dans l'agriculture et organismes d'insertion professionnelle.

2. V.E.T. (Vocational Education and Training).

Cette enquête annuelle, commanditée par EUROSTAT s'effectue dans tous les pays européens selon un questionnaire standardisé. Le dépouillement et l'analyse sont confiés actuellement à l'Université de Liège (service de Pédagogie expérimentale). dans le cadre d'un programme LEONARDOL'enquête s'effectue essentiellement à partir des données fournies par les organismes officiels (en Communauté française, le service des statistiques du Ministère de la Communauté française). Vu le mode de collecte en Belgique, les données recueillies sont principalement représentatives de formation professionnelle initiale.

La publication *Les chiffres clés sur la Formation Professionnelle dans l'Union européenne*, éditée en 1997 et 1998 par la Commission européenne, EUROSTAT et le CEDEFOP, reprennent les principaux résultats de cette collecte. Ces recherches s'inscrivent dans le cadre des missions de la DG XXII, B et du programme LEONARDO.

3. C.V.T.S. (Continuing Vocational Training Survey).

Il s'agit d'une autre enquête ponctuelle d'EUROSTAT qui porte sur l'année 1993. Elle a été coordonnée par l'Université de Sheffield, dans le cadre du programme FORCE. Elle recense la formation professionnelle dans les entreprises de 10 salariés ou plus, à l'exception des formations initiales destinées à des apprentis ou des stagiaires. En Belgique, l'enquête a été menée, pour la Communauté française par C. DE BRIER (ICHEC) qui a publié une synthèse des résultats belges dans *Résultats finaux de l'enquête Force sur la formation professionnelle des adultes en entreprise*.

EUROSTAT exploite les résultats dans diverses publications, notamment *La formation après 30 ans Statistique en bref. 1997-11-*.

- Une nouvelle enquête est actuellement en projet

4. Enquête Forces de travail.

Cette enquête menée sous l'égide d'EUROSTAT, est réalisée en Belgique par l'I.N.S. chaque année, sur base d'une saisie de données effectuée à partir d'un échantillon de 35.000 ménages, représentatif de la population belge de 15 ans et plus. Elle est placée sous la responsabilité du Ministère des Affaires économiques. Elle permet des comparaisons de pays à pays.

Les questions portent sur l'éducation ou la formation en cours, sur les diplômes obtenus et sur la participation dans le passé à des formations professionnelles. Curieusement, les questions de même type dans chaque pays relatives à la durée, ou type de formation professionnelle, aux compléments de formation et aux objectifs (questions 36 à 40) ne sont pas traitées en Belgique faute de moyens et d'intérêts pour la question. Ces questions sont cependant exploitées par les organisations internationales dans diverses publications (*Regards sur l'Education - Les indicateurs de l'OCDE, Perspectives de l'emploi (OCDE), Chiffres clés de l'Education dans l'Union européenne, Chiffres Clés de la formation dans l'Union européenne (Commission européenne), ...*). Les données publiées récemment sur le taux de participation des chômeurs à la formation professionnelle proviennent des enquêtes sur les Forces de travail.

5. Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes.

Cette enquête, à laquelle la Communauté flamande a participé, a permis d'établir des indicateurs internationaux de participation à la formation continue (voir notamment «Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'O.C.D.E.». Une nouvelle enquête est en préparation.

Annexe 4

**Étapes du parcours d'insertion en Région
bruxelloise et en Région wallonne**

Niveaux de qualification du CEDEFOP

1	Accueil et remobilisation (Bxl.) Socialisation et restructuration (Wl.)		
2	Formation préqualifiante (Bxl.) Mise à niveau - préqual. - orientation (Wl.)	Cette initiation professionnelle est acquise soit dans un établissement scolaire, soit dans le cadre de structures de formation extra-scolaires, soit dans l'entreprise. La quantité de connaissances théoriques et de capacités pratiques est très limitée. Cette formation doit permettre principalement l'exécution d'un travail relativement simple, son acquisition pouvant être rapide	1
3	Formation qualifiante (Bxl. et Wl.)	Cette initiation professionnelle est acquise soit dans un établissement scolaire, soit dans le cadre de structures de formation extra-scolaires, soit dans l'entreprise. La quantité de connaissances théoriques et de capacités pratiques est très limitée. Cette formation doit permettre principalement l'exécution d'un travail relativement simple, son acquisition pouvant être rapide	1
et		Ce niveau correspond à une qualification complète pour l'exercice d'une activité bien déterminée avec la capacité d'utiliser les instruments et les techniques qui s'y rapportent. Cette activité concerne principalement un travail d'exécution qui peut être autonome dans la limite des techniques qui y sont afférentes.	2
4	Insertion à l'emploi (Bxl.) Transition à l'emploi (Wl.)	Cette formation implique davantage de connaissances théoriques que le niveau 2. Cette activité concerne principalement un travail technique qui peut être exécuté de façon autonome et/ou comporter des responsabilités d'encadrement et de coordination.	3
		Cette formation technique de haut niveau est acquise dans le cadre d'institutions scolaires ou en dehors de ce cadre. La qualification qui résulte de cette formation comporte des connaissances et des capacités qui font partie du niveau supérieur. Elle n'exige pas en général la maîtrise des fondements scientifiques des différents domaines concernés. Ces capacités et connaissances permettent d'assumer, de façon généralement autonome ou de façon indépendante, des responsabilités de conception et/ou de direction et/ou de gestion.	4
		Cette formation conduit généralement à l'autonomie dans l'exercice de l'activité professionnelle (salariée ou indépendante) impliquant la maîtrise des fondements scientifiques de la profession.	5

Annexe 5 Données par opérateur.
Tableaux statistiques

à destination d'un état des lieux de la Formation professionnelle continue en Communauté française.

Tableau 1	Répartition du nombre global de stagiaires en gestion directe selon l'âge, le sexe et la nationalité (B - CEE - hors CEE) par stagiaire.
Tableau 2	Répartition de la population globale de stagiaires en gestion directe selon le sexe et selon le niveau de la dernière certification acquise à l'entrée par stagiaire
Tableau 3	Répartition de la population globale de stagiaires en gestion directe selon le sexe, la classe d'âge et selon le niveau de la dernière certification acquise à l'entrée par stagiaire.
Tableau 4	Répartition de la population globale de stagiaires en gestion directe selon le sexe et selon le statut du stagiaire à l'entrée par stagiaire.
Tableau 5	Répartition de la population globale de stagiaires en gestion directe selon le sexe, le statut à l'entrée et la classe d'âge par stagiaire.
Tableau 6	Répartition du nombre global de stagiaires en gestion indirecte selon l'âge, le sexe et la nationalité (B - CEE - hors CEE) par stagiaire.
Tableau 7	Répartition de la population globale de stagiaires en gestion indirecte selon le sexe et selon le niveau de la dernière certification acquise à l'entrée par stagiaire
Tableau 8	Répartition de la population globale de stagiaires en gestion indirecte selon le sexe, la classe d'âge et selon le niveau de la dernière certification acquise à l'entrée par stagiaire.
Tableau 9	Répartition de la population globale de stagiaires en gestion indirecte selon le sexe et selon le statut du stagiaire à l'entrée par stagiaire.
Tableau 10	Répartition de la population globale de stagiaires en gestion indirecte selon le sexe, le statut à l'entrée et la classe d'âge par stagiaire.
Tableau 11	Répartition des heures de formation en gestion directe par niveau de formation et par sexe
Tableau 12	Répartition des heures de formation en gestion directe par type de métier et par sexe.
Tableau 13	Répartition des heures de formation en gestion directe par lieu de formation et nature de formation
Tableau 14	Répartition des heures de formation en gestion directe par niveau de formation, par type de métier et par sexe
Tableau 15	Répartition des heures de formation en gestion indirecte par niveau de formation et par sexe
Tableau 16	Répartition des heures de formation en gestion indirecte par type de métier et par sexe.
Tableau 17	Répartition des heures de formation en gestion indirecte par lieu de formation et nature de formation
Tableau 18	Répartition des heures de formation en gestion indirecte par niveau de formation, par type de métier et par sexe

1. Données stagiaires en gestion directe.

Tableau 1

Répartition du nombre global de stagiaires en gestion directe selon l'âge, le sexe et la nationalité (B - CEE - hors CEE) par stagiaire.

	Femmes			Hommes		
	B	CEE	H. CEE	B	CEE	H. CEE
<25 ans						
25 à 49 ans						
50 ans>						
Totaux						

Tableau 2

Répartition de la population globale de stagiaires en gestion directe selon le sexe et selon le niveau de la dernière certification acquise à l'entrée par stagiaire

	Femmes	Hommes	Totaux
Aucune certification			
CEB			
CQ4			
CESI			
CQ5			
CQ6			
CESS			
CESS + CQ7			
Ens Sup court			
Ens Sup long			
Ens Universitaire			
Totaux			

Tableau 3

Répartition de la population globale de stagiaires en gestion directe selon le sexe, la classe d'âge et selon le niveau de la dernière certification acquise à l'entrée par stagiaire.

	Femmes			Hommes		
	<25	25=. =49	49>	<25	25=. =49	49>
Aucune certification						
CEB						
CQ4						
CESI						
CQ5						
CQ6						
CESS						
CESS + CQ7						
Ens Sup court						
Ens Sup long						
Ens Universitaire						
Totaux						

Tableau 4

Répartition de la population globale de stagiaires en gestion directe selon le sexe et selon le statut du stagiaire à l'entrée par stagiaire.

	Femmes	Hommes	Totaux
Demandeurs d'emploi			
Indépendants			
Minimexés			
Travailleurs			
Totaux			

Tableau 5

Répartition de la population globale de stagiaires en gestion directe selon le sexe, le statut à l'entrée et la classe d'âge par stagiaire.

	Femmes			Hommes		
	<25	25=. =49	49>	<25	25=. =49	49>
Demandeurs d'emploi						
Indépendants						
Minimexés						
Travailleurs						
Totaux						

2. Données stagiaires en gestion indirecte.

Tableau 6

Répartition du nombre global de stagiaires en gestion indirecte selon l'âge, le sexe et la nationalité (B - CEE - hors CEE) par stagiaire.

	Femmes			Hommes		
	B	CEE	H. CEE	B	CEE	H. CEE
<25 ans						
25 à 49 ans						
50 ans>						
Totaux						

Tableau 7

Répartition de la population globale de stagiaires en gestion indirecte selon le sexe et selon le niveau de la dernière certification acquise à l'entrée par stagiaire

	Femmes	Hommes	Totaux
Aucune certification			
CEB			
CQ4			
CESI			
CQ5			
CQ6			
CESS			
CESS + CQ7			
Ens Sup court			
Ens Sup long			
Ens Universitaire			
Totaux			

Tableau 8

Répartition de la population globale de stagiaires en gestion indirecte selon le sexe, la classe d'âge et selon le niveau de la dernière certification acquise à l'entrée par stagiaire.

	Femmes			Hommes		
	<25	25=. =49	49>	<25	25=. =49	49>
Aucune certification						
CEB						
CQ4						
CESI						
CQ5						
CQ6						
CESS						
CESS + CQ7						
Ens Sup court						
Ens Sup long						
Ens Universitaire						
Total						

Tableau 9

Répartition de la population globale de stagiaires en gestion indirecte selon le sexe et selon le statut du stagiaire à l'entrée par stagiaire.

	Femmes	Hommes	Totaux
Demandeurs d'emploi			
Indépendants			
Minimexés			
Travailleurs			
Totaux			

Tableau 10

Répartition de la population globale de stagiaires en gestion indirecte selon le sexe, le statut à l'entrée et la classe d'âge par stagiaire.

	Femmes			Hommes		
	<25	25=. =49	49>	<25	25=. =49	49>
Demandeurs d'emploi						
Indépendants						
Minimexés						
Travailleurs						
Totaux						

3. Données heures de formation en gestion directe

Tableau 11

Répartition des heures de formation en gestion directe par niveau de formation et par sexe

Niveau de formation		Femmes	Hommes
Etape du parcours d'insertion	Niveau de qualification profession.		
1			
2			
3			
4 et 5	1		
	2		
	3		
	4		
	5		

Niveaux européens de correspondance de qualification professionnelle

Niveau 1

Cette initiation professionnelle est acquise soit dans un établissement scolaire, soit dans le cadre de structures de formation extra-scolaires, soit dans l'entreprise. La quantité de connaissances théoriques et de capacités pratiques est très limitée. Cette formation doit permettre principalement l'exécution d'un travail relativement simple, son acquisition pouvant être rapide

Niveau 2

Ce niveau correspond à une qualification complète pour l'exercice d'une activité bien déterminée avec la capacité d'utiliser les instruments et les techniques qui s'y rapportent. Cette activité concerne principalement un travail d'exécution qui peut être autonome dans la limite des techniques qui y sont afférentes.

Niveau 3

Cette formation implique davantage de connaissances théoriques que le niveau 2. Cette activité concerne principalement un travail technique qui peut être exécuté de façon autonome et/ou comporter des responsabilités d'encadrement et de coordination.

Niveau 4

Cette formation technique de haut niveau est acquise dans le cadre d'institutions scolaires ou en dehors de ce cadre. La qualification qui résulte de cette formation comporte des connaissances et des capacités qui font partie du niveau supérieur. Elle n'exige pas en général la maîtrise des fondements scientifiques des différents domaines concernés. Ces capacités et connaissances permettent d'assumer, de façon généralement autonome ou de façon indépendante, des responsabilités de conception et/ou de direction et/ou de gestion.

Niveau 5

Cette formation conduit généralement à l'autonomie dans l'exercice de l'activité professionnelle (salariée ou indépendante) impliquant la maîtrise des fondements scientifiques de la profession.

Tableau 12

Répartition des heures de formation en gestion directe par type de métier et par sexe.

Nomenclature	Femmes	Hommes
?		
?		
?		
?		
?		
?		
?		
?		

Nomenclature Classification Internationale Type de l'Education (CITE) : 25 domaines d'étude déclinés en métiers types.
(voir annexe 2)

Domaines de formation de l'EPS : 40 domaines de formation déclinés en métiers types.
(Voir annexe 3)

CCPQ : utilise le répertoire de l'enseignement. 9 secteurs déclinés en sections. Le travail de la CCPQ influencera progressivement cette nomenclature.

Tableau 13

Répartition des heures de formation en gestion directe par lieu de formation et nature de formation

	Site opérateur	Site travail réel
Heures théoriques		
Heures pratiques		

Tableau 14

Répartition des heures de formation en gestion directe par niveau de formation, par type de métier et par sexe

Niveaux de formation : 1,2,3, et 4,5 du parcours insertion
 1,2,3,4 et 5 niveaux européens de qualification sont déclinés aux étapes 4 et 5 du parcours insertion
 (formation qualifiante et insertion à l'emploi).

	1		2		3		4,5/1		4,5/2		4,5/3		4,5/4		4,5/5	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
?																
?																
?																
?																
?																
?																
?																
?																
?																
?																

4. Données heures de formation en gestion indirecte

Tableau 15

Répartition des heures de formation en gestion indirecte par niveau de formation et par sexe

Niveau de formation		Femmes	Hommes
Etape du parcours d'insertion	Niveau de qualification profession.		
1			
2			
3			
4 et 5	1		
	2		
	3		
	4		
	5		

Tableau 16

Répartition des heures de formation en gestion indirecte par type de métier et par sexe.

Nomenclature	Femmes	Hommes
?		
?		
?		
?		
?		
?		
?		
?		

Tableau 17

Répartition des heures de formation en gestion indirecte par lieu de formation et nature de formation

	Site opérateur	Site travail réel
Heures théoriques		
Heures pratiques		

Tableau 18

Répartition des heures de formation en gestion indirecte par niveau de formation, par type de métier et par sexe

Niveaux de formation : 1,2,3, et 4,5 du parcours insertion
 1,2,3,4 et 5 niveaux européens de qualification sont déclinés aux étapes 4 et 5 du parcours insertion
 (formation qualifiante et insertion à l'emploi).

	1		2		3		4,5/1		4,5/2		4,5/3		4,5/4		4,5/5	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
?																
?																
?																
?																
?																
?																
?																
?																
?																
?																