

Assemblée de la Commission communautaire française



5 mai 2004

SESSION ORDINAIRE 2003-2004

**AUDITIONS RELATIVES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DANS LA REGION BRUXELLOISE**

RAPPORT

fait au nom de la commission de l'Enseignement,
de la Formation, de la Culture, du Tourisme, du Sport
et du Transport scolaire

par
MM. Mohamed AZZOUZI, Philippe SMITS
et Joël RIGUELLE

SOMMAIRE

1.	Première audition de Mme Claire de Brier, auteure d'une recherche sur l'état des lieux de la formation professionnelle en Région bruxelloise	4
2.	Discussion générale.....	7
3.	Deuxième audition de Mme Claire de Brier, auteure d'une recherche sur l'état des lieux de la formation professionnelle en Région bruxelloise.....	9
4.	Discussion générale.....	11
5.	Audition de M. Gabriel Maissin, directeur de la Fédération des Entreprises bruxelloises d'insertion socio-professionnelle (FeBISP).....	11
6.	Discussion générale.....	14
7.	Audition de Mme Catherine Stercq, directrice de « Lire et Ecrire » pour la Communauté française	16
8.	Discussion générale.....	18
9.	Audition de M. Dominique Michel, secrétaire général d'Agoria, en charge d'Agoria Bruxelles	20
10.	Discussion générale.....	22
11.	Audition de MM. Michel Peffer, directeur général et Marc Tommès, directeur général adjoint de Bruxelles-Formation	23
12.	Discussion générale.....	34
13.	Audition de Mme Françoise Nyssens, conseillère juridique et responsable de la formation à la Confédération Construction Halle-Vilvorde.....	35

Ont participé aux travaux : M. Mohamed Azzouzi, Mme Françoise Bertieaux, M. Jean-Jacques Boelpaepe, Mme Dominique Braeckman, MM. Marc Cools, Mohamed Daïf, Willy Decourty, Mme Julie de Groote, M. Yves de Jonghe d'Ardoye, Mme Amina Derbaki Sbaï, M. Christos Doukeridis, Mmes Dominique Dufourny, Isabelle Emmery, Marie-Rose Geuten, Evelyne Huytebroeck, MM. Bernard Ide, Michel Lemaire, Mme Marion Lemesre, M. Mostafa Ouezekhti, Mme Caroline Persoons, M. Joël Riguelle, Mme Marie-Jeanne Riquet, M. Mahfoudh Romdhani, Mme Fatiha Saïdi, M. Philippe Smits, Mme Anne-Françoise Theunissen (présidente), M. Didier van Eyll.

14.	Discussion générale.....	36
15.	Audition de M. Patrick Cauwert, administrateur délégué de l'Espace Formation PME	38
16.	Discussion générale.....	39
17.	Première audition de MM. Eric Struyf et Alain Kock, respectivement président et secrétaire de la Commission consultative en matière de formation, d'emploi et d'enseignement.....	40
18.	Discussion générale.....	43
19.	Auditions de Mme Marie-Jo Sanchez-Benito, coordinatrice du CEFA Pierre-Paulus (Centre d'éducation et de formation en alternance de Saint-Gilles).....	45
20.	Exposé de M. Henri-Marc Fivet, directeur de FAC (Formation-Alternance-Construction).....	47
21.	Discussion	48
22.	Deuxième audition de M. Alain Kock, secrétaire de la Commission consultative en matière de formation, d'emploi et d'enseignement (CCFEE).....	52
23.	Discussion	52
24.	Audition de M. Alain Lipkiewicz, secrétaire du Bureau permanent de la formation en alternance	54
25.	Discussion	55
26.	Audition de Mme Sandrine Mary, Agent-relais au Fonds social européen.....	55
27.	Discussion	57
28.	Audition de M. Roberto Galuccio, directeur du cabinet de l'échevin de l'Instruction publique à la Ville de Bruxelles, relative à l'enseignement de promotion sociale.....	57
29.	Discussion	59
30.	Approbation du rapport.....	60

Mesdames,
Messieurs,

La commission de l'Enseignement, de la Formation, de la Culture, du Tourisme, du Sport et du Transport scolaire, en ses réunions des 17 mai 2000, 30 janvier, 19 février, 17 avril, 15 mai, 12 et 26 juin et 18 décembre 2002, 2 avril 2003, 28 janvier 2004, 3 mars 2004 a procédé à des auditions relatives à la formation professionnelle dans la région bruxelloise.

Mme Evelynne Huytebroeck est désignée en qualité de rapporteur pour les travaux sur la formation professionnelle.

La présidente donne la parole à Mme Claire de Brier pour les conclusions de sa recherche.

1. Première audition de Mme Claire de Brier, auteure d'une recherche sur l'état des lieux de la formation professionnelle en région bruxelloise

Mme Françoise Theunissen (présidente) rappelle succinctement les raisons pour lesquelles Mme de Brier est entendue par la commission. Professeure à l'ICHEC, Mme de Brier est l'auteure d'une étude pionnière en matière de formation socio-professionnelle, étude par ailleurs en cours de réactualisation. Il a donc paru logique de lui demander de faire le point sur l'offre de formation à Bruxelles et ce, avant d'avancer dans les travaux. L'objectif étant d'avoir une vue d'ensemble de la question.

Avant d'entamer son exposé proprement dit, Mme Claire de Brier attire l'attention des commissaires sur trois points qui lui paraissent fondamentaux :

- 1) *La nécessité de bien circonscrire le débat.* Les concepts sont nombreux et il n'y a pas lieu de les confondre.
- 2) *Le manque d'outils statistiques fiables* qui l'oblige à présenter des données statistiques datées (1992). Malgré un progrès dû aux subventions européennes, la situation en matière de collecte d'information reste très mauvaise.

Chaque opérateur collecte et rassemble des données pour son propre fonctionnement. Il n'existe aucune ligne conductrice commune, ni d'accord sur les méthodes, les nomenclatures de formation, les délais, etc. (par exemple sur les politiques de formation, le nombre de personnes formées, le nombre d'heures dispensées). Comment songer, dès lors, à évaluer les différentes formations en l'absence d'outils statistiques fiables ? Elle en profite pour appeler à un renouvellement beaucoup plus rapide des outils informatiques dans les différents centres de formation.

- 3) *La complexité* générale du dispositif. L'oratrice souligne qu'il existe beaucoup d'opérateurs qui se différencient en fonction du public, de la pédagogie et des objectifs qu'ils poursuivent ? Contrairement à ce que d'aucuns croient, la logique économique n'est pas la seule à devoir être prise en compte dans la problématique de la formation professionnelle continue. Pour certains opérateurs prédomine une logique scolaire, c'est le cas partiellement en tout cas pour la formation des classes moyennes, l'enseignement de promotion sociale et les CEFA.

Pour d'autres, la logique sociale peut prendre le dessus, comme par exemple dans les actions d'ISP menées par le milieu associatif ou dans les CEFA. La différenciation de ces logiques est essentielle dans le contexte d'une évaluation des actions. Les logiques économiques, sociale et éducative ne peuvent être confondues, leurs objectifs sont radicalement différents. Le placement n'est en effet pas la finalité de toutes les formations. Les évaluations doivent être faites sur d'autres critères, en fonctions des objectifs de chacun des centres.

Une autre source de complexité provient de la situation institutionnelle belge. Ainsi, la formation professionnelle a été régionalisée mais l'enseignement de promotion sociale reste de la compétence de la communauté française, etc.

La question est donc posée : qu'en est-il donc de la formation professionnelle à Bruxelles ? S'agissant des données statistiques de fréquentation, Mme de Brier confirme qu'un état des lieux des centres de la formation professionnelle bruxelloise est en cours de réactualisation. Pour l'heure, elle basera son exposé sur les statistiques de l'étude qu'elle avait réalisée en 1992/1993. Elle ne s'en propose pas moins de fournir, ici et là, des indications actualisées.

Les instances de formation professionnelle à Bruxelles

Critère \ Instance	FOREM Bxl Formation	Promotion sociale	Classes moyennes		CEFA	Milieu associatif
			Apprentis	Chef d'entreprise		
Personnes formées	7.531	33.600	1.660	2.271	948	5.000
Demandeurs d'emploi (%)	36,9	16,9	0,0	(¹) 32,7	0,0	
Femmes (%)	42,1	56,9	26,0	33,9	34,5	
Jeunes (%)						
– de 18 ans (15/18)		4,5	57,8		85,7	
18/25 ans (ou – de 25)	12,8	40,6	41,2	67,8	14,3	
25 ans et plus	87,2	54,9	1,0	32,2	0,0	
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Domicile (%)						
Bruxelles	62,4	78,8	64,3	60,0		
Wallonie	24,9	15,2				
Flandre	12,7	6,0 (²)				
	100,0	100,0				
Antécédents scolaires (%)						
Aucun					28,8	
Primaire (ou examen d'entrée)	8,9	4,4	62,7	7,4	60,6	
Apprentissage classes moyennes				23,8		
CQ4 et CQ5	12,8	16,9	34,7	21,0	8,1	
Secondaire inférieur	39,1	38,0	1,4	36,9	2,4	
Secondaire supérieur	39,2	37,4	1,2	9,8	0,1	
Supérieur		3,3				
Autres		(²)				
	100,0	100,0	100,0	98,9	100,0	
Nationalités (%)						
Belges						
CEE	89,9	63,8	75,6		42,5	
Autres	8,2	13,3	15,1		13,9	
	7,9	22,9	9,4		43,6	
	100,0	100,0	100,0		100,0	
Année de référence :	1990 1998 8.193 + 11 %	1991/1992 1998/1999 47.435 +41 %	1992 2000 2.308 +39%	1992 2000 4.353 +91%	1992 1999 971 +0,2%	

(1) 1^{ère} année INFAC/INFOBO.

(2) Enquête ICHEC.

Les instances de formation professionnelle à Bruxelles

	FOREM et IBFFP- BRUXELLES- FORMATION	PROMOTION SOCIALE	CLASSES MOYENNES		ASBL	CEFA
			APPRENTIS	CHEFS ENTREPRISE		
Situation professionnelle ou autre des publics visés	Demandeurs d'emploi Travailleurs	Travailleurs Demandeurs d'emploi Jeunes en forma- tion	Jeunes en formation	Adultes en forma- tion initiale Travailleurs Demandeurs d'emploi	Demandeurs d'emploi Demandeurs d'emploi non inscrits	Jeunes en formation
Durée des formations proposées	limitée (1 an max.)	soit longues formations qualifiantes (cursus scolaire),	3 ans	2 ans	très variables : de quelques semaines à plusieurs mois ou années	1 an ou 2 (parfois 4 ans pour le CQ6)
Type de formation	Formation professionnelle (base, perfectionne- ment, complément, qualification)	soit courtes formations professionnelles complémentaires	Formation professionnelle en alternance		Action d'insertion socio-profession- nelle	Formation en alter- nance
Logique dominante	Logique profes- sionnelle	Logique scolaire et parfois professionnelle	Logique profes- sionnelle et parfois scolaire	Logique profes- sionnelle	Logique sociale	Logique scolaire
Pédagogie	Axée sur la forma- tion modulaire et individualisée (assistée ou non par ordinateur)	Enseignement centré sur la pratique	4 jours de forma- tion en situation de travail ou 2 jour(s) de cours complé- mentaires	Travail le jour Formation le soir	Préformation Formation professionnelle Formation par le travail	Pédagogie intégrée 15h cours à l'école 25h travail chez un patron
Profil de l'enseignant formateur	Instructeur	Enseignant ou pro- fessionnel ou expert	Patron/formateur + enseignant	Patron/formateur + enseignant	Travailleurs sociaux Animateur	Enseignant

Quelles sont les grandes tendances actuelles et ce, par rapport à la décennie précédente ? L'oratrice souligne une croissance générale, plus importante dans l'enseignement de promotion sociale (+ 40 %) et dans les formations chefs d'entreprise (+ 90 %) des classes moyennes. La progression, en revanche, ne serait que de 10 % dans le cas de « Bruxelles-Formation » hors partenariat et serait quasi nulle au niveau des CEFA. Pour le cas des milieux associatifs, aucune donnée statistique n'est disponible.

Il convient cependant d'être prudent à l'égard des chiffres pour l'enseignement de promotion sociale. La forte hausse enregistrée pourrait provenir de changements dans le mode

de gestion des inscriptions (par module plutôt que par formation). Certaines des informations transmises au ministère ne permettraient plus de différencier les personnes des inscriptions).

Plusieurs opérateurs dont Bruxelles-Formation, l'enseignement de promotion sociale et le milieu associatif mettent en exergue une forte paupérisation des publics inscrits. Le dispositif de formation professionnelle accueillerait davantage de demandeurs d'emploi et de personnes en situation précaire.

En ce qui concerne les pratiques pédagogiques, on constate diverses évolutions :

1. Un développement des pratiques de formation en alternance. Non seulement pour les classes moyennes (4 jours/semaine + un jour d'école) et les CEFA (15 h. d'école et 25 heures en entreprise), mais aussi dans certains programmes de Bruxelles formation ou du milieu associatif.
2. Une volonté d'offrir des formations modulables ou individualisées pour mieux répondre aux besoins de chaque individu. Ainsi l'enseignement de promotion sociale a découpé ses programmes en modules de formation capitalisables, pouvant déboucher à terme sur des certifications officielles.
3. Favoriser les partenariats entre opérateurs. Certains opérateurs peuvent donner des primes horaires non sans certains risques d'inégalités en stagiaires financées et non financées.

La demande, elle, se structure autour de deux pôles :

- le premier est composé de gens relativement qualifiés. C'est ainsi qu'en 92-93, 80 % des personnes prises en charge par Bruxelles-Formation et l'enseignement de promotion sociale avaient au moins un niveau d'étude de l'enseignement secondaire supérieur. On ne peut donc plus parler d'un enseignement de la 2^{ème} chance. Les deux domaines de formations les plus demandées concernent les cours de langues et d'informatique et ce auprès de la plupart des opérateurs;
- le second pôle – les personnes prises en charge par les CEFA et le milieu associatif – ont un niveau d'étude nettement plus bas. Leur mission apparaît dès lors davantage d'ordre social que professionnel. Il s'agit moins de former à l'emploi qu'à resocialiser les individus.

Plusieurs questions peuvent être posées à propos de la politique de formation professionnelle de la Région de Bruxelles-Capitale.

- Quelle est par exemple la cohérence de l'offre ? Quel opérateur couvre quel segment du « marché » ?
- Peut-on parler de « concurrence » entre opérateurs ?
- Comment la demande de formation s'exprime-t-elle ? Par le biais des personnes, des citoyens bruxellois ou par le biais des entreprises sises à Bruxelles ?
- La mission de Bruxelles est-elle de former les habitants de Bruxelles ou les personnes occupées dans les entreprises de la capitale ? Certains navetteurs trouvent plus pratique de se former près de leur lieu de travail. Il faut savoir qu'en 92-93 ? on avait comptabilisé 24.9 % de personnes

domiciliées en Wallonie et 12.7 % en Flandre (de nombreux, il est vrai, originaires de la périphérie) parmi le public inscrit dans les centres de formation sis à Bruxelles. Cette question ne peut être taboue dans le contexte de la régionalisation.

- On doit également s'interroger sur les liens que l'on veut établir entre les politiques de formation et les politiques d'emploi, de lutte contre le chômage, d'insertion socio-professionnelle, Mme de Brier souligne en effet qu'à vouloir faire d'une pierre deux coup on rate parfois tout à fait le coche. Confondre objectifs sociaux et économiques amène parfois à une réelle perte d'efficacité des mesures.

Mme de Brier s'interroge enfin sur la capacité et la pertinence qu'aurait la Région de Bruxelles à vouloir couvrir l'ensemble de l'offre de formation (chercher à être performant dans tous les domaines) et ce, compte tenu de sa taille réduite. La région ne devrait-elle songer à s'entendre avec la Wallonie pour mieux répartir l'offre de formation ? S'agissant de ses nécessaires liens avec la Wallonie, elle plaide en conclusion pour la mise en place d'outils statistiques coordonnés. Comment assurer, sinon, une juste comparaison ?

2. Discussion générale

Après avoir remercié l'oratrice pour la clarté de son exposé, M. Joël Riguelle (cdH) s'avoue étonné par l'apparent clivage entre Bruxelles-Formation et les CEFA. Il lui semble, en effet, que le public de Bruxelles-Formation serait plutôt belge et/ou européen tandis que celui des CEFA serait plutôt issu de l'immigration. Il lui vient ensuite une interrogation : il ne s'explique pas la baisse de fréquentation des CEFA. Comment la comprendre, en effet, compte tenu des situations de décrochage scolaire.

M. Mohamed Daïf (PS) s'étonne de la remarque relative aux CEFA. A ses yeux, il ne fait aucun doute que les CEFA occupent un créneau de formation des plus importants et nécessaires. Les CEFA sont loin d'être des formations poubelles pour connecter directement les élèves en scolarité normale avec l'industrie. Ce commissaire entend bien souligner la qualité et le dévouement des enseignants de cette filière. Tout n'est pas rose pour autant. M. Daïf souligne ainsi la difficulté qu'ont tous les CEFA à pourvoir leurs élèves en stage en entreprise. L'ordre du jour appelle donc à les revaloriser, notamment auprès des entreprises. De manière générale, l'orateur insiste sur l'importance des organismes de formation qui, dans leur créneaux respectifs, remplissent tous des fonctions essentielles. Tous contribuent à un meilleur fonctionnement de la société. Il s'agirait donc d'augmenter leurs dotations, de manière à ce qu'ils puissent se doter du matériel le plus performant. Des efforts financiers doivent être nécessairement consentis.

Il lui apparaît enfin urgent de doter le secteur d'un outil statistique performant, notamment pour évaluer l'efficacité des politiques d'insertion. Toutes les instances de formation, et notamment les ASBL, se devraient de fournir des statistiques fiables. La question est de déterminer la validité des formations proposées. Permettent-elles réellement de retrouver un emploi ? Ce point de vue est partagé par Mme Amina Derbaki Sbaï (MR) et M. Michel Lemaire (cdH).

Mme Dominique Braeckman (Ecolo) s'inquiète à son tour de l'absence d'outil statistique fiable. Il serait pourtant judicieux d'évaluer les différentes politiques et type de formation. Il lui paraît tout autant nécessaire de déterminer le pourcentage des non-Bruxellois. Le recueil des données statistiques n'a de sens qu'à l'échelle de la région bruxelloise. Encore s'agirait-il de déterminer le pouvoir impulsif. Enfin, cette Commissaire souhaiterait par dessus tout se retrouver dans la jungle des termes et concepts utilisés : quelle est la différence entre « éducation permanente » et « formation continue », etc. ? De la même manière, elle souhaiterait savoir « qui fait quoi ? ». Ainsi de qui dépend le recyclage professionnel : de la région bruxelloise ou de la Communauté française ?

M. Michel Lemaire (cdH) se demande si, en termes d'emploi, tous les Bruxellois sont réellement à égalité. Le même parlementaire souhaiterait connaître l'avis de l'oratrice quant aux effets de la régionalisation. Celle-ci se révèle-t-elle positive ou négative ?

S'intéressant aux parcours d'insertion, Mme Amina Derbaki Sbaï (MR) s'interroge sur les éventuelles passerelles vers l'enseignement supérieur. La Commissaire se demande ensuite si les formations sont bien ciblées en fonction des demandes du marché de l'emploi. Elle souhaiterait enfin savoir s'il existe des formations continuées pour les enseignants eux-mêmes. Se remettent-ils en question ?

Mme de Brier (auteure d'une recherche sur l'état des lieux de la formation professionnelle en région bruxelloise) reconnaît la complexité des concepts utilisés. Elle se propose dès lors de donner quelques points de repères.

Education permanente : action visant à favoriser l'expression et l'exercice d'une citoyenneté critique, active et responsable (décret d'avril 1976).

Education de base : ce terme désigne les cours de calcul, lecture et écriture dispensés aux adultes, notamment immigrés, pour leur permettre d'apprendre la langue du pays d'accueil. L'éducation de base des adultes contribue à la formation tout au long de la vie en proposant des cours de seconde chance qui permettent aux adultes de poursuivre un enseignement ou une formation et leur donnent un bagage nécessaire pour mieux assumer leur rôle au travail et dans la vie professionnelle.

Formation initiale : ce que l'enseignement permet d'acquérir avant l'entrée dans la vie active.

Formation continuée (et/ou complémentaire) : 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.

Formation pré-professionnelle : 1) préparer à un programme de formation professionnelle ou technique; 2) pas d'accès à une qualification et au marché du travail; 3) 25 % de cours minimum de niveau technique ou professionnel.

Formation professionnelle : 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.

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 (Léonardo 29.12.94).

Formation professionnelle continue : toute formation professionnelle entreprise par un travailleur (occupé ou non) au cours de sa vie active (Léonardo 29.12.94). NB : le terme travailleur concerne aussi les travailleurs indépendant.

Orientation professionnelle : 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 (Léonardo 29.12.94).

Formation de base (définition du CEDEFOP) : éducation ayant pour but l'acquisition des connaissances élémentaires et de savoir-faire nécessaires à la vie en société.

Mme de Brier confirme, ensuite, que l'éducation permanente dépend de la Communauté française alors que la formation professionnelle dépend de la Commission communautaire française. L'éducation permanente repose, comme l'indique son nom, sur la notion d'éducation. Elle s'intéresse à l'homme dans sa globalité. La formation professionnelle est davantage centrée sur le monde du travail. La formation continuée s'inscrit dans le cadre du travail. Elle se fait dans la même discipline que le parcours initial. L'oratrice reconnaît la complexité de la notion de recyclage et ce d'autant plus qu'elle dépend largement de qui la prend en charge financièrement. Une même a.s.b.l. peut organiser tantôt des activités de type « éducation permanente », financée par la Communauté française, tantôt de « formation professionnelle »

financée par la Commission communautaire française. Le pouvoir subsidiant peut varier aussi en fonction des publics concernés. L'intérêt n'en est pas moins de regrouper tous les types de formation au sein d'un même organisme.

Le concept de promotion sociale date des années 60. La promotion sociale vise à organiser des enseignements à horaire réduit et décalé. Le programme est identique aux cours du jour mais décliné en cours du soir. Il s'agit d'un enseignement de la deuxième chance. Cet enseignement est le seul à pouvoir délivrer des titres officiels permettant l'accès à des études supérieures. De plus, l'article 8 du décret de la Communauté française de 1991 donne aux établissements de promotion sociale la possibilité de valider l'expérience professionnelle pour permettre l'accès à certains programmes, même si la personne n'a pas le titre requis. Le problème est qu'il n'est possible de faire en Belgique un bilan de compétences, contrairement à ce qui se pratique en France et ce, faute de centres de validation. Un très gros travail reste ici à entreprendre.

L'oratrice souligne à nouveau les problèmes causés par l'absence de collecte de données statistiques. La tâche s'annonce énorme et d'autant plus difficile qu'il sera nécessaire de définir, en préalable, des nomenclatures communes. Il faut pouvoir comparer des choses comparables. L'idée serait d'utiliser les nomenclatures du CEDEFOP et de l'OCDE pour avoir un classement en termes de métier, de domaine de formation et, idéalement, de niveau. Elle estime qu'il appartient au politique de pousser à la mise en place d'un outil statistique performant. Elle est prête, pour sa part, à faire des propositions claires et précises. Une locomotive institutionnelle, bref un organisme centralisateur, lui semble en tout cas nécessaire : le secteur est divisé en trop de ministères. Si la tâche s'annonce ardue, elle ne lui paraît pas moins objectivement faisable, en tout cas, à l'échelle de la région bruxelloise. Sa taille reste à une échelle maîtrisable.

S'agissant de l'impact sur l'emploi, elle estime que la réponse dépend de la logique retenue. Tout dépend de savoir si la formation vise directement au placement ou bien à l'acquisition de savoir.

S'agissant d'expliquer la stagnation des formations CEFA, Mme de Brier se risque à une hypothèse. Celle-ci s'expliquerait par un glissement vers les formations des classes moyennes qui enregistrent une hausse importante dans les inscriptions pour l'apprentissage.

Quant à savoir si tous les Bruxellois sont égaux face au travail, elle estime que la tendance actuelle des employeurs est à la surqualification. Elle constate qu'on exige plus que nécessaire. Il n'en reste pas moins qu'il existe un noyau dur du chômage à Bruxelles, de gens très peu qualifiés qui n'ont même pas le minimum requis, c'est-à-dire incapables de lire

et écrire. Dans ce cas, la formation doit nécessairement s'inscrire dans une logique plus sociale que professionnelle.

Mme de Brier estime que la problématique de la formation est complexe à l'échelle des trois régions. Quoi de plus logique dans un pays désormais fédéralisé. Les réalités wallonne et flamande sont tout aussi complexes. Hors Belgique, tout est bien sûr sensiblement simplifié. A ses yeux, la régionalisation n'est ni positive ni négative en soi, elle est une réalité. Reste que compte tenu de sa taille, Bruxelles devrait davantage chercher des collaborations avec les deux autres régions.

S'il paraît logique de voir bon nombre de navetteurs wallons se former à Bruxelles, elle s'interroge sur les coûts induits. Les régions flamande et wallonne ne devrait-elle pas contribuer financièrement ?

L'oratrice n'a pas étudié la question de formation des formateurs. Elle souligne que les organismes tentent tant bien que mal de coller aux réalités professionnelles. Si les intitulés de cours restent souvent identiques, les contenus des enseignements évoluent largement. L'un des gros problèmes réside dans l'incapacité du monde patronal à exprimer ses réels besoins en termes de demande de formation.

Mme Anne-Françoise Theunissen (présidente) remercie l'oratrice pour la clarté et la brillance de son exposé. Elle retient trois thèmes sur lesquels il faudra revenir : la validation des compétences, le partenariat et la mise en place d'un outil statistique.

3. Deuxième audition de Mme Claire de Brier, auteure d'une recherche sur l'état des lieux de la formation professionnelle en région bruxelloise

Mme Claire de Brier remercie la Commission de son invitation. Elle rappellera les objectifs du Travail et passera ensuite aux conclusions.

Objectifs statistiques : produire des données chiffrées qui permettent de comparer les publics présents auprès des différents opérateurs.

Dans la problématique de la formation professionnelle le dispositif est très complexe et chaque opérateur produit des données en fonction de ses objectifs. Le plus long travail étant de collecter toutes les données de base et les rentrer dans les tableaux récapitulatifs.

Cette étude représente 48 établissements de l'enseignement de promotion sociale, les deux centres de formation des

classes moyennes (INFAC et INFOBO), Bruxelles-Formation qui a 13 centres en gestion directe (où sont formés principalement les demandeurs d'emploi), 50 a.s.b.l. d'insertion socio-professionnelle et les 5 CEFA.

Voilà qui montre la diversité du dispositif et la complexité de la démarche de collecter l'information. Pour rappel, le commanditaire de la recherche est la Commission consultative Emploi, Enseignement-Formation.

Objectifs méthodologiques : essayer de s'entendre sur la manière de calculer les indicateurs, d'accompagner les dossiers statistiques de commentaires méthodologiques, voire de recommandations méthodologiques, en précisant le calcul de l'indicateur, le type de travail de classement, de manière à pouvoir reproduire l'exercice et produire des données récurrentes.

Le travail a été fait sur la région bruxelloise, mais avec le souci de s'harmoniser avec les travaux de la région wallonne, notamment sur les indicateurs.

Objectif politique : développer la culture de l'évaluation. Il a fallu en effet convaincre bon nombre d'opérateurs du bien fondé de la démarche, de la nécessité de pouvoir suivre l'évolution de la formation, de développer des tableaux de bord qui puissent être de vrais outils de gestion.

Mme Claire de Brier en vient ensuite aux questions méthodologiques qui se sont posées à elle.

- Année scolaire versus année civile : que choisir ?
- Périodicité des comptages : comment totaliser le nombre de personnes en formation (à quel moment de l'année et pour un passage de combien de temps ?)
- Question de doublons : compter les personnes physiques ou les inscriptions ? Compter chaque formation ou compter chaque personne avec son cursus de formation ?
- Evaluation du volume d'heures dispensées et suivies : en formation sociale, les inscriptions se font à des modules, ce qui a donné pour la Communauté française une impression de hausse de 33 % qui était impraticable.

Il y a donc des choix difficiles à faire en matière de comptage. Comment évaluer les heures de formation réellement suivies ? En outre, il faudrait une collaboration entre les opérateurs et une harmonie entre les différentes régions et les différents centres de formation.

Un autre problème est de différencier les origines des fréquentations de formation : les belges, les belges de souche, les étrangers de la Communauté européenne, les réfugiés, ...

De même, il est difficile de comparer les taux de fréquentation à Bruxelles (où il augmente, mais il y a plus de centres), en Flandre (où il semble stable) et en Wallonie (où il semble moindre, mais il y a moins de formateurs).

Une autre difficulté consiste dans la façon de collecter les informations. Il faut doter les opérateurs de moyens matériels (informatiques) et humains (personnel qualifié). Il existe en effet un réel problème de qualification professionnelle dans les centres par rapport à la production de statistiques, également un problème de connexion entre tous les opérateurs qui ont déjà du mal à concilier la gestion du quotidien et production de statistiques.

Le problème qui vient d'être soulevé, soulève la difficulté d'établir des résultats chiffrés sur des informations croisées : quelles formations sont dispensées à quels publics ? Ces croisements sont possibles uniquement au niveau des opérateurs.

Une autre question à étudier est l'offre de formation par rapport au public touché :

- les plus formés continuent à se former;
- il existe une grande stabilité (sclérose ?) de l'offre de la formation et des opérateurs, mais ces derniers ne travaillent pas tous sur les mêmes critères.

Les classes moyennes, par exemple, enregistre une augmentation de la formation, grâce notamment à la collaboration avec des chefs d'entreprises.

Bruxelles-Formation, s'adresse à un public très jeune et peu diplômé.

La promotion sociale, quant à elle, connaît une problématique différente : on ne connaît ou on n'accorde pas le niveau d'étude, notamment parce que pour une série de formation (les langues par exemple), il ne faut pas de diplôme. Certains centres gardent, d'autre part, le nom de ceux qui ont passé des tests en rapport avec la formation demandée.

De leur côté, les demandes des entreprises vont vers des formations complémentaires, qui sont suivies à 18 % auprès des classes moyennes, à 67 % en promotion sociale, à 10 % à Bruxelles-Formation et à 5 % dans les a.s.b.l. Les domaines les plus suivis sont les langues, l'informatique et la gestion.

Ces demandes entraînent, elles aussi, une certaine stabilité dans l'offre de formation; les formations classiques sont demandées et elles fonctionnent. Et les procédures sont lourdes pour changer les programmes et les formations.

Mme de Brier souligne encore qu'il y a peu de discrimination entre les hommes et les femmes dans la promotion à Bruxelles.

4. Discussion générale

M. Michel Lemaire (cdH) soulève le problème de l'alphabétisation et avance que 90 % d'emplois supplémentaires vont être créés dans le cadre des a.s.b.l. de formation.

Mme Elizabeth Jérôme (cabinet du membre du Collège Eric Tomas) explique que « Lire et Ecrire » fédère 9 a.s.b.l. à Bruxelles, et que l'objectif du membre du Collège est de bien identifier ce qui relève réellement de l'alphabétisation. Cette dernière peut être une passerelle, mais il existe déjà des orientations professionnelles au sein de l'alphabétisation.

M. Michel Lemaire (cdH) demande comment il est possible de savoir ce que devient le public des formations en termes d'emploi, surtout dans les secteurs de formation connus pour s'adresser à un public en décrochage ?

Mme Claire de Brier (auteure d'une recherche sur l'état des lieux de la formation professionnelle en région bruxelloise) souligne qu'on rejoint là, la culture de l'évaluation qui est peu développée faute de moyens.

A titre d'exemple, Mme de Brier informe qu'aux classes moyennes le lien entre les bases de données se dégradent, et que l'ORBEM y travaille, mais sur des données qui ne concernent que l'ORBEM.

Mme Anne-Françoise Theunissen (présidente) souligne que dans les faits chaque individu est contrôlé dans chacune des étapes de son parcours, mais qu'il n'existe pas ou peu de connexions entre ces différentes étapes.

Mme Evelyne Huytebroeck (Ecolo) demande si les opérateurs ont donné leur accord sur la plate-forme pour l'emploi en matière de protection de la vie privée.

Mme Marie-Jeanne Riquet (MR) s'interroge sur les filières et offres de formation : certaines ferment-elles ?

Mme Claire de Brier (auteure d'une recherche sur l'état des lieux de la formation professionnelle en région bruxelloise) répond qu'il faut une mise en commun sectorielle, (par secteur d'activité ou par domaine d'activité), quand tous ne peuvent pas délivrer les certificats.

Mme Marie-Jeanne Riquet (MR) s'interroge sur les contacts entre les formateurs et les employeurs.

A cela, Mme Claire de Brier (auteure d'une recherche sur l'état des lieux de la formation professionnelle en région

bruxelloise) convient que c'est le problème central. Ces contacts devraient se multiplier puisqu'ils se font peu, notamment des rencontres entre formateurs et représentants patronaux sectoriels.

Mme Evelyne Huytebroeck (Ecolo) demande si de nouveaux publics se présentent aux formations et s'il existe des statistiques à ce sujet.

Mme Claire de Brier (auteure d'une recherche sur l'état des lieux de la formation professionnelle en région bruxelloise) répond que le comité d'accompagnement le demande, mais que c'est difficile à réaliser. Néanmoins, un recentrage s'opère à Bruxelles.

M. Michel Lemaire (cdH) s'interroge sur le pourcentage des jeunes sortis des CEFA qui trouvent un emploi chez leur ancien formateur professionnel.

Mme Claire de Brier (auteure d'une recherche sur l'état des lieux de la formation professionnelle en région bruxelloise) l'informe que les contrats d'apprentissage industriel essentiellement débouchent en grande partie sur des emplois. Pour la formation en alter-norma, cela dépend des secteurs : dans celui du bois par exemple, 80 % des jeunes trouvent un emploi.

Mme Anne-Françoise Theunissen (présidente) souligne qu'il y a une évolution dans les secteurs d'apprentissage : pour les classes moyennes 32 à 60 métiers aujourd'hui.

Mais en même temps, elle concède que pour les autres opérateurs, les choses sont difficiles : les difficultés administratives, l'analyse de l'évolution du marché, le recrutement, l'agrégation de nouveaux programmes.

5. Audition de M. Gabriel Maissin, directeur de la Fédération des Entreprises bruxelloises d'insertion socio-professionnelle (FeBISP)

La FeBISP, Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socio-professionnelle, a été créée il y a cinq ans, d'abord sous la forme d'une assemblée relativement informelle des a.s.b.l. s'occupant d'insertion socio-professionnelle et depuis deux ans et demi, sous forme d'une a.s.b.l. disposant d'une équipe professionnelle qui compte aujourd'hui 9 personnes. La FeBISP regroupe 56 a.s.b.l., c'est-à-dire à peu près 95-97 % des opérateurs d'insertion socio-professionnelle.

Pour adhérer à la FeBISP, trois conditions sont nécessaires :

- être un opérateur d'insertion socio-professionnelle agréé et reconnu par un organisme public bruxellois soit sur le volet emploi, soit sur le volet formation;
- accepter les statuts et le fonctionnement de la Fédération;
- payer régulièrement la cotisation.

Outre ces trois conditions, il n'y a aucun autre critère d'adhésion à la Fédération. La FeBISP veut être l'opérateur qui fédère l'ensemble des a.s.b.l. d'insertion.

Une deuxième caractéristique est que c'est une Fédération extrêmement active. Pour preuve tangible de cette activité, la FeBISP tient une assemblée générale de ses membres tous les mois et le taux de présence est relativement élevé (ces assemblées regroupent entre 35 et 40 a.s.b.l. chaque mois).

La FeBISP fonctionne avec des groupes de travail thématiques. Elle dispose donc d'une équipe permanente que M. Maissin dirige et qui compte actuellement 9 personnes dont la plupart sont en charge de dossiers spécifiques.

M. Maissin détermine le terrain d'action de la Fédération comme étant d'abord une Fédération au service de ses membres, qui remplit des tâches d'appui en termes législatif, administratif et comptable. Un mensuel « Insertion » est édité.

La FeBISP est représentée à différents niveaux, dans différentes instances, comme la Commission consultative Emploi-Formation où elle dispose d'un siège. La FeBISP est également présente dans des groupes de travail du Pacte territorial pour l'emploi.

La FeBISP est également un représentant patronal présent dans les négociations, notamment dans les conventions collectives de travail en application de l'Accord du non-marchand. A ce titre, la FeBISP peut défendre les intérêts de ses associations membres sur les bancs de la commission paritaire 329 qui est la commission paritaire responsable du secteur.

En ce qui concerne l'évolution du dispositif de l'insertion socio-professionnelle en région de Bruxelles-Capitale, M. Maissin signale qu'il va présenter son exposé en trois points :

- les défis de la consolidation;
- les défis de l'évolution;
- les dispositifs baptisés « les défis du cœur ou de la raison ».

Défis de la consolidation

En ce qui concerne l'Accord du non-marchand, une partie des moyens financiers pour réaliser les termes de cet Accord ont bien été répartis dans différents budgets, dont celui de la Commission communautaire française. Les modalités techniques par lesquelles ces sommes peuvent arriver chez les différents employeurs sont parfois extrêmement complexes et, d'après l'orateur, il y a une contradiction entre, d'une part, les modalités de financement des associations et, d'autre part, la législation en termes de droit du travail. La FeBISP essaie donc, avec les partenaires sociaux et les représentants syndicaux, de trouver des textes législatifs, en termes de convention collective de travail, qui soient adaptés. Il eût fallu, avant de signer un accord-cadre, réfléchir à un véritable dialogue avec les premiers concernés, c'est-à-dire les partenaires sociaux. Néanmoins, l'insertion socio-professionnelle est arrivée dans le dialogue social et un accord existe.

Le deuxième élément de la consolidation, plus important encore, est de donner une place plus claire au partenariat associatif. Une journée d'étude sur cette question (rapports entre autorité publique et monde associatif) a été organisée et la FeBISP souhaite qu'il y ait en région bruxelloise un nouveau type de partenariat associatif qui permette de passer d'une logique, qui peut sembler à certains moments quasiment de sous-traitance, vers une logique de programmation, de co-évolution où le monde associatif est associé pleinement à la définition des objectifs, des moyens, avant la prise de décision. Cette forme de partenariat est un objectif des responsables de la FeBISP.

La situation évolue notamment grâce à l'existence de la Commission consultative. Un autre lieu important où le secteur associatif de l'I.S.P. pourrait être mieux représenté est le Pacte territorial pour l'emploi. Il faudrait également pouvoir nouer des partenariats avec Bruxelles-Formation, qui est l'opérateur public chargé de réguler l'ensemble du dispositif de la formation, et discuter des priorités. La FeBISP a des ressources pédagogiques à mettre à sa disposition : des attachés pédagogiques qui réfléchissent sur des dossiers tels que la validation des compétences.

Défis de l'évolution

Les défis qui concernent le marché de l'emploi sont importants et M. Maissin annonce qu'il se limitera essentiellement aux questions qui ont trait à la formation professionnelle. Il souligne que la notion de parcours d'insertion, avec cette phase de formation professionnelle, est un acquis extrêmement important et que c'est dans ce cadre-là qu'il veut travailler. Sur ce sujet, l'étude de Mme de Brier a fait une excellente description. Donc, l'idée du maintien de ce parcours de l'insertion est quelque chose de très important.

Dans ce cadre, il indique trois priorités :

Première priorité :

Il lui semble vital de maintenir une diversité d'opérateurs. Dans les a.s.b.l. qui font de l'insertion socio-professionnelle, il y a à la fois les opérateurs d'alphabétisation, des opérateurs de préformation (de mise à niveau), des opérateurs de préparation à l'entrée dans des formations qualifiantes, des opérateurs de formation qualifiante, des ateliers de formation par le travail, qui ont une démarche pédagogique spécifique et il y a les missions locales. Tous ces opérateurs ont leur raison d'être. En Wallonie se dessine une division des tâches : pour les a.s.b.l., c'est la mise à niveau et l'alphabétisation et pour les opérateurs publics ou privés (liés au secteur professionnel), c'est la formation qualifiante. Or, en région bruxelloise, tous les opérateurs, qu'ils soient d'alphabétisation, de préformation ou de formation qualifiante, estiment qu'il faut maintenir un volet de formation qualifiante dans le dispositif d'insertion socio-professionnelle; parce que les formations qualifiantes permettent de maintenir toute la continuité du parcours d'insertion de certains publics fragilisés et aussi parce qu'avoir des formations qualifiantes de qualité (par exemple aux métiers des nouvelles technologies) a un effet d'entraînement sur tout le dispositif et lui donne une cohérence d'ensemble. Il n'y a pas que les écoles ou les grands organismes de formation qui peuvent dispenser une formation en infographie ou en nouvelles technologies, certaines a.s.b.l. peuvent le faire également. Cette notion est très importante.

Deuxième priorité :

Dans tous les dispositifs qui sont mis en place, il faut constamment préserver l'autonomie et la possibilité de choix du stagiaire. Ce n'est pas simplement une règle, c'est également une contrainte pédagogique. En effet, les processus de contraintes, c'est-à-dire les formes d'activation et d'incitation à suivre des formations, à trouver des emplois, ne sont pas complètement illégitimes. En effet, il existe des contraintes réglementaires, légales et des opportunités que des gens doivent saisir, mais les formes et les moyens dans lesquels ces contraintes doivent s'exercer sont extrêmement importants pour un public fragilisé. Ce type de mesures, qui peuvent sembler évidentes quand elles doivent être mises en pratique sur le terrain ont parfois des effets extrêmement dévastateurs de démobilitation. Il faut se rendre compte qu'apprendre ne peut pas se faire sous la contrainte. On peut faire semblant d'apprendre, on peut apprendre un peu mais apprendre vraiment ne peut se faire sous la contrainte.

Troisième priorité :

C'est l'importance des phases initiales et des phases de remise à niveau pour permettre l'accès à une formation pro-

fessionnelle. Ces phases sont parfois très difficiles, très longues, et donc apparaissent souvent comme du gaspillage, de la perte de temps. Elles font souvent l'objet de quolibets. Mais il faut savoir ce que cela signifie concrètement. Il faut combler avec ce public un long parcours d'échecs. Si des personnes s'inscrivent en alphabétisation quand elles ont 25 ans, c'est qu'elles n'ont pas appris à écrire. Il faut que ces phases-là soient considérées et non dénigrées. Elles doivent être maintenues et non considérées comme un luxe inutile.

Les trois priorités évoquées sont des priorités générales.

Des priorités très particulières et très pointues existent également : s'engager dans un processus de validation des compétences pour ces publics, avec toute la prudence et toute la rigueur nécessaires. Il faut que ce processus de validation soit pour le stagiaire en formation une opportunité supplémentaire. Si la validation des compétences est une nouvelle sanction de l'échec, on fait systématiquement marche arrière dans un processus qui devrait permettre aux gens de progresser.

Une deuxième priorité plus technique est l'importance de la construction de filières, la réflexion sur des mécanismes qui permettent d'utiliser des passerelles pour progresser.

Travailler sur la validation des compétences et sur la construction de filières implique la construction de nouveaux types de partenariat. Certains des opérateurs, et en particulier les missions locales, ont eu la préoccupation de mettre en place des filières de formation avec des secteurs professionnels. L'opérateur voudrait que cette possibilité se développe pour les opérateurs d'insertion socio-professionnelle. Or, il a l'impression aujourd'hui que les filières d'orientation professionnelle sont du strict ressort de l'opérateur public de formation et que les opérateurs d'I.S.P. n'y auront pas accès. Or, cela introduirait dans le dispositif d'insertion des formations qui pourraient déboucher sur l'emploi et qui rejailliraient sur l'ensemble du dispositif.

Défis du cœur ou de la raison

Le dispositif de l'insertion socio-professionnelle est souvent jugé à l'aune du marché de l'emploi.

L'insertion socio-professionnelle n'est pas concurrente de l'enseignement, ni des grands centres de formation qualifiante : elle est un dispositif ciblé qui répond à la situation d'une ville-région comme Bruxelles. Toutes les grandes villes ont des dispositifs de ce type-là, parce qu'ils sont aujourd'hui nécessaires dans une société dans laquelle le marché de l'emploi est de plus en plus imprévisible et difficile pour les personnes peu qualifiées. Mais ce n'est pas simplement une question de qualification. Dans une ville, la dimension urbaine est très importante. Un dispositif d'insertion qui fait la

jonction avec le monde du travail, mais qui reste ancré dans les quartiers, les besoins et les caractéristiques spécifiques d'une partie de la population, est un dispositif extrêmement précieux et qui remplit d'autres missions telles que des fonctions de socialisation. Il représente donc un élément de la politique sociale de la région de Bruxelles-Capitale. L'insertion socio-professionnelle, c'est un budget total de 22.000.000 €.

Mme Anne-Françoise Theunissen (présidente) remercie M. Maissin et ouvre le débat.

6. Discussion générale

M. Mahfoudh Romdhani (PS) remercie M. Maissin pour son exposé.

Mme Evelyne Huytebroeck (Ecolo) estime que M. Maissin a été très clair et qu'il a réussi à tracer rapidement les trois grands défis du secteur de l'insertion qui a considérablement évolué en dix ans.

Sa question concerne les filières. Le souci des filières est justement, dans l'histoire de l'insertion socio-professionnelle, l'une des plus grandes évolutions de l'I.S.P. dans son fonctionnement. Est-elle la concrétisation et la traduction de la souplesse nécessaire de suivi d'un individu dans sa préformation, sa formation, son insertion ? Va-t-elle jusqu'à la création d'emplois par les missions locales elles-mêmes, par exemple par des sociétés d'économie sociale ? Quelle est la limite dans la filière ?

Pour M. Mohamed Daïf (PS), la présentation de l'association montre qu'elle est en même temps un représentant syndical des organisateurs au niveau du droit au travail et des barèmes, mais également un représentant patronal au niveau de la formation. N'y a-t-il pas une contradiction ? Le rôle des a.s.b.l. et des organismes est très important dans notre société. Mais s'il existe des a.s.b.l. de formation, c'est parce qu'il y a un échec du système éducatif. Si on fait la liste, il y a les écoles, les centres de formation pararégionaux, la formation en alternance et les a.s.b.l. Le rôle de ces a.s.b.l. est de repêcher certaines personnes mais ce rôle va au-delà : elles deviennent un opérateur fondamental dans la société même pour des personnes qui ont échoué dans leur parcours scolaire. M. Daïf souhaiterait que ces a.s.b.l. soient partenaires à part entière, dans la réflexion sur la filière, sur la formation qualifiante avec un ensemble de critères définis par l'autorité publique. La validation de compétences doit être sanctionnée par un diplôme ou un certificat. La tâche n'est pas facile mais il faut une réflexion pour réussir cela et des moyens. En effet, certaines a.s.b.l. ont les moyens financiers et humains, d'autres pas.

Troisième chose, ne doit-on pas juger les dispositifs de formation aux possibilités réelles ? Les jeunes qui ont décroché de la scolarité ont besoin de perspectives d'emploi. L'emploi reste l'élément principal de l'intégration et de la socialisation d'une personne dans la société.

M. Michel Lemaire (cdH) se montre sensible à la qualité du travail réalisé dans des conditions très difficiles et qui consistent en fait à essayer de requalifier des hommes et des femmes qui sont le produit soit de notre société, soit des sociétés d'où ils viennent. Mais il est vrai que le travail, à un certain moment, est un facteur de stabilisation et d'épanouissement personnel. Il est donc normal qu'on s'interroge, dans le cadre de la filière (tout en comprenant bien les énormes difficultés), sur les possibilités d'emploi. C'est extraordinairement difficile mais il est important de connaître le handicap structurel de départ qu'on peut percevoir chez certaines personnes qui souhaitent rentrer dans le marché du travail.

M. Philippe Smits (MR) essaie de définir le rôle de l'insertion socio-professionnelle comme étant la plate-forme diversifiée de remise à l'emploi social. C'est vrai dans l'alphabétisation, dans les missions locales et dans un certain nombre d'autres associations. La définition de l'emploi qualifiant est importante.

Certaines interrogations ne sont pas rencontrées dans l'exposé ; quelle est la méthode pédagogique, quels sont les prérequis, quels sont les résultats, quels sont les parcours d'insertion ? Il y a un certain nombre de données précises qui apparaissent peu. En un mot, à quoi servent les 856 ou 845 millions de l'insertion socio-professionnelle ?

M. Gabriel Maissin (directeur de la FeBISP) répond qu'il existe des arguments pour défendre un dispositif d'insertion socio-professionnelle du type de celui qui existe en région bruxelloise bien qu'il soit largement perfectible et qu'il doit évoluer et cela, pour des raisons qui tiennent à la rationalité même d'un tel dispositif. Une ville d'un million d'habitants, telle que Bruxelles, sans dispositif d'insertion socio-professionnelle serait une ville qui aurait des problèmes sociaux beaucoup plus graves. C'est un dispositif qui doit être amélioré mais c'est un dispositif important. Il pense que c'est un argument de raison, même si prendre en charge et permettre à une partie de la population d'avoir accès à des dispositifs de ce type-là, est peut-être un argument de cœur. Cela dépend qui on doit convaincre.

Pour répondre à Mme Huytebroeck sur la question des filières, les filières ou passerelles sont de plusieurs types. Il y a d'abord ce que font les missions locales qui ne sont pas à proprement parler des organismes de formation. Elles sont des opérateurs qui essaient de répondre à une situation et de mettre en marge un processus. Donc, elles organisent parfois des formations. Elles essaient de mettre ensemble des acteurs pour répondre à un problème donné. Certaines mis-

sions locales ont mis sur pied de telles filières et assurent donc l'accueil des demandeurs d'emploi pour une mise à niveau, une préformation, voire des éléments de formation qualifiante (projet d'économie sociale, mise sur pied d'une a.s.b.l. ou d'une entreprise d'économie sociale qui va créer 15, 20, 25 emplois dans le domaine de l'aide aux personnes par exemple). Ce modèle-là est important parce qu'il montre un aspect de l'insertion socio-professionnelle

Par ailleurs, il y a des filières strictement professionnelles mises sur pied par la rencontre entre les opérateurs de formation de l'I.S.P. et le monde de l'entreprise. Il faut essayer d'y trouver des possibilités de dialogue. En effet, les exigences du monde des entreprises sont différentes et parfois exorbitantes. Elles demandent des travailleurs clé sur porte, formés aux meilleures machines, aux meilleures technologies. Ce sont des filières professionnelles qu'il faudrait permettre au secteur associatif de mettre sur pied, y compris en collaboration avec Bruxelles-Formation ou sous l'égide de Bruxelles-Formation.

Pour répondre à plusieurs questions posées sur la définition de la FeBISP, elle est la représentante des a.s.b.l., des conseils d'administration des a.s.b.l. et les personnes qui siègent dans l'assemblée générale ont un mandat de leur conseil d'administration. Elle n'est pas la représentante des travailleurs de ces a.s.b.l. ni leur porte-parole. La FeBISP est représentante de l'objet social des a.s.b.l. Elle n'est pas tout à fait une organisation patronale puisqu'il existe la Confédération des employeurs du secteur socioculturel francophone en Belgique. Les positions prises par la FeBISP le sont à partir des positions des directions des a.s.b.l. du secteur. Il y a des journées d'étude, des rencontres, des échanges d'expériences, mais ce n'est pas son travail proprement dit.

A côté de la formation qualifiante et à côté de l'accès à l'emploi, le travail réalisé reste un travail d'éducation permanente, un travail d'accès ou d'usage de la citoyenneté. C'est vrai que l'emploi est une forme d'intégration prioritaire et primordiale mais il faut être également attentif à faire en sorte que les publics concernés aient également accès à une formation à la citoyenneté, à leurs droits, à leurs devoirs, à l'environnement sociopolitique dans lequel ils vivent.

Pour revenir au cœur de la question, la FeBISP est dans le secteur de l'insertion socio-professionnelle et doit, à ce titre, essayer de voir ce qui est possible d'offrir comme formation, avec quels outils, pour quelles qualifications et quels débouchés. Voilà le parcours de l'insertion. Là-dessus, il n'y a pas de doute. L'emploi est très important. Mais pourquoi être jugé aussi sévèrement sur les résultats à l'emploi ? M. Maissin dit qu'il ne se permettrait jamais d'avoir le même discours sur les résultats à l'emploi à propos de l'enseignement technique et professionnel. Quel est le taux d'emploi de l'enseignement technique et professionnel ? Que peut offrir l'insertion professionnelle après trois, six ou neuf mois de formation ? Un taux de mise à l'emploi global de 1/3 des inscrits

(d'après le rapport de Mme de Brier) n'est pas un résultat si mauvais si on compare à d'autres systèmes. Mais le système est perfectible. Il y a beaucoup de mises à l'emploi qui sont indirectes, six mois après la formation et des phénomènes qui sont très difficiles à suivre statistiquement. Il est très difficile de réaliser des études parce qu'il est très difficile de tracer six mois, neuf mois, un an après une personne qui est passée dans un parcours d'insertion.

Il faut bien se rendre compte que les formations données par l'insertion professionnelle sont souvent des formations de base. Le parcours d'insertion est un parcours vers l'emploi, mais un parcours un peu plus diversifié. Qu'il y ait un critère d'évaluation qui soit le taux d'emploi à l'issue des formations, c'est normal, mais il faut être prudent parce que beaucoup de ces formations sont des formations de remise à niveau, d'alphabétisation. C'est un très grand progrès que de savoir lire et écrire, mais cela ne donne pas aujourd'hui de grandes possibilités d'emplois sur un marché comme celui de Bruxelles. Quand on juge une formation d'alphabétisation, de préformation de remise à niveau de personnes qui ont entre 18 et 25 ans qui n'ont même pas le niveau élémentaire d'écriture et de lecture et qu'on parvient à les faire lire et écrire, c'est un pas extrêmement important. Qui pourrait garantir un emploi pour ces derniers ? Le fardeau doit être partagé par plusieurs épaules. Il faut réfléchir sur l'ensemble du problème. Sur 78.000 chômeurs à Bruxelles, il n'y a pas que les 3.350 personnes qui partent dans le dispositif d'insertion. On pourrait poser la question pour les 78.000 autres. C'est au niveau du Pacte territorial pour l'emploi que doivent se discuter ce genre de questions.

Pour résumer cette question de l'emploi et qu'il n'y ait pas de malentendu, la FeBISP accepte d'être jugée sur la mise à l'emploi, qui est un des objectifs du dispositif, mais il y a d'autres critères.

M. Mohamed Daïf (PS) revient sur le jugement qu'on pourrait porter sur l'école. La formation à l'école n'est pas la même que la formation donnée par les a.s.b.l. La formation scolaire est régulière, continue et a des objectifs à long terme. C'est une autre logique que dans les missions locales où l'on enseigne les techniques pour être opérationnel immédiatement.

M. Gabriel Maissin (directeur de la FeBISP) répond qu'un des chantiers prioritaires de la FeBISP est la validation des compétences avec un critère objectif de validation de ces formations. En ce qui concerne la qualification du personnel des a.s.b.l., il y a une norme qui est celle du décret. Ces normes sont soit des normes de diplôme, soit des normes d'équivalence d'expérience professionnelle. S'il faut aller plus dans le détail sur ces exigences, avoir du personnel qualifié ou payé avec les mêmes exigences barémiques et de statut, que dans l'enseignement, cela a aussi un coût. C'est un autre aspect de la question.

Sur la vérification de la validité de la formation qui est donnée, il faut un mécanisme qui permette de certifier et de valider ces compétences. Ceci étant dit, il est évident que si on met en place un dispositif d'insertion socio-professionnelle, c'est pour avoir une autre filière que la filière scolaire et quand cette dernière ne fonctionne pas, il faut envisager une filière plus courte.

En ce qui concerne la question de méthodologie et de la pédagogie, cela rejoint la question des filières, de la qualification finale, de la qualification des enseignants et des méthodes à mettre en œuvre dans le système de l'insertion socio-professionnelle. Toutes ces questions font partie d'un ensemble qu'il faut pouvoir discuter. Cela fait partie de la mission de la FeBISP de discuter avec ses membres et faire des propositions à la Commission consultative. Il faut un dispositif qui évolue et qui soit de qualité. Il faut le faire évoluer avec les acteurs. Et puisque les acteurs ont pris la peine de se regrouper, de se donner un instrument, utilisons-le. La FeBISP est prête à reconnaître la qualité du dispositif de l'insertion socio-professionnelle à Bruxelles, mais ce n'est pas suffisant, elle veut un interlocuteur avec Bruxelles-Formation. Elle veut participer aux discussions sur la validation des compétences. Elle demande des lieux pour pouvoir dire son opinion aux personnes qui sont en charge de ces dossiers et prennent ces responsabilités. Aujourd'hui, les choses avancent, il y a un dialogue avec le ministre chargé de l'insertion socio-professionnelle

Mme Anne-Françoise Theunissen (présidente) revient sur la composition de la FeBISP et son positionnement sur Bruxelles. Elle veut s'inscrire dans le cadre du partenariat pour travailler sur la programmation (définir des objectifs par rapport à un certain nombre de situations et déterminer ensemble, entre partenaires, des méthodes de travail et la manière de les évaluer). Et cela implique une réflexion extrêmement importante sur le rôle et les missions de la fonction publique en tant que responsable de l'ensemble des masses budgétaires qui sont mises à disposition et de l'ensemble du champ de la formation professionnelle et de l'insertion socio-professionnelle.

M. Michel Lemaire (cdH) estime que 845 millions est un montant important et que la place de la FeBISP semble très importante dans le dispositif. Il est inquiet de retrouver dans la liste des 56 associations, des a.s.b.l. fondamentalement différentes avec des missions fondamentalement différentes dont parfois peu d'insertion socio-professionnelle, sauf les missions locales qui vont faire l'objet d'un décret à part et sont en dehors de l'objet social ou en annexe de l'objet social.

M. Gabriel Maissin (directeur de la FeBISP) précise que sur les 56 a.s.b.l. qui sont membres de la FeBISP, elles sont toutes reconnues par un des volets de l'insertion (décret de la Commission communautaire française et 45 d'entre elles ont des partenariats avec l'ORBEm dans le cadre de l'I.S.P.

M. Michel Lemaire (cdH) rappelle que le décret date de 1994 et que la liste des 45 a.s.b.l. est une liste aussi culturelle que politique. Il y a également un décret pour Bruxelles-Formation qui est très clair sur un certain nombre de missions. Mais il prend l'exemple de l'alphabetisation. L'alphabetisation est faite par la promotion sociale, par les associations d'alphabetisation, par des associations bienveillantes caritatives et par des gens à domicile. Il faudrait essayer de définir une cohérence au travers des décrets et de préciser les choses.

D'après lui, on prépare un décret sur les missions locales et il se demande comment sera ce décret alors qu'elles sont toutes reprises dans l'insertion professionnelle et qu'elles finiront par élargir à cinq ou six décrets différents. Il y a à la fois cette chasse aux subsides, cette chasse aux décrets, cette chasse aux accords du non-marchand et puis pour finir une méthode pédagogique qui est propre à chaque association. C'est en effet moins net que dans l'enseignement. Les décrets existent, mais il faut les améliorer.

M. Gabriel Maissin (directeur de la FeBISP) remercie la commission pour son attention. La discussion pourrait continuer sur l'architecture institutionnelle. En ce qui concerne les langues, plusieurs membres de la FeBISP ont posé la question mais c'est un secteur extrêmement difficile et cet apprentissage doit avoir un sens. L'alphabetisation est destinée à des demandeurs d'emploi qui s'inscrivent à l'ORBEm et qui, dans leur bilan socio-professionnel, ont des problèmes plus urgents à résoudre. Donc, l'apprentissage des langues : pour qui, comment, avec quel objectif et quel degré de perfectionnement ?

Mme Anne-Françoise Theunissen (présidente) remercie M. Maissin et tous les membres de la commission d'avoir été présents.

7. Audition de Mme Catherine Stercq, directrice de « Lire et Ecrire » pour la Communauté française

Mme Catherine Stercq commence son exposé en précisant que la prise en considération du problème de l'analphabétisme remonte aux années 60, période à laquelle les travailleurs maghrébins sont arrivés en Belgique. Les cours d'alphabetisation ont été créés par le secteur associatif au sein de structures diverses.

La crise économique des années 70 a élargi le champ d'action de l'alphabetisation. Des formations pour demandeurs d'emploi sont organisées et des personnes belges sont apparues, via les services sociaux, dans les cours pour migrants.

En 1983, des associations d'insertion socio-professionnelle ont créé l'association « Lire et Ecrire », dont le but est

d'attirer l'attention de l'opinion et des pouvoirs publics sur l'analphabétisme des adultes et de démultiplier les lieux de formation en Communauté française.

La structure associative est reconnue par l'Education permanente. Elle comprend 9 antennes régionales, 1 bruxelloise et 8 wallonnes. A Bruxelles, il existe une mission de service aux associations qui informe les formateurs et réalise annuellement une enquête quantitative détaillée.

Sur l'année 1999-2000, les 54 associations présentes à Bruxelles ont accueilli 3.500 personnes, mais ont dû en refuser 1.500. Cette situation est due au fait que depuis deux à trois ans, l'offre d'alphabetisation a bien augmenté mais pas à la hauteur de la demande.

Lors de la Journée internationale de l'alphabetisation du 8 septembre 2001, « Lire et Ecrire » a attiré l'attention des pouvoirs publics sur ce problème. Il faut augmenter l'offre et les moyens. Les personnes les plus en difficulté ne se manifestent pas spontanément et constituent un public difficile à atteindre.

Aujourd'hui, le tissu associatif, quelques pouvoirs communaux et quelques écoles de promotion sociale participent à l'effort d'alphabetisation.

En 2001, 2.500 personnes n'ont pu bénéficier des services de l'une ou l'autre association, lesquelles travaillent d'ailleurs de manières diverses avec des bénévoles ou des professionnels.

L'alphabetisation est un secteur qui recouvre l'insertion socio-professionnelle mais la dépasse également. Sur les 3.500 personnes accueillies en 1999-2000, 70 % sont des femmes. Celles-ci sont plus dynamiques. Elles perçoivent l'alphabetisation comme une promotion sociale tandis que pour l'homme, celle-ci reflète leur déchéance.

Concernant les tranches d'âge, 70 % ont entre 25 et 50 ans, 20 % entre 18 et 25 ans et 10% plus de 50 ans. « Lire et Ecrire » refuse les mineurs parce qu'elle considère que l'école doit remplir son rôle.

Quant aux populations concernées, il y a 87 % d'étrangers parmi lesquels 25 % de demandeurs d'asile. Les maghrébins sont majoritaires, suivis des Africains de l'Ouest mais on voit apparaître de plus en plus de ressortissants d'Europe de l'Est.

Les cours d'alphabetisation visent un public qui ne maîtrise pas la lecture et l'écriture dans sa langue maternelle. 64 % n'ont aucun diplôme et seuls 20 % ont dépassé le certificat primaire. Ils fréquentent ces cours par manque de places dans les écoles de promotion sociale qui sont débordées.

Le faible pourcentage de personnes qui travaillent et fréquentent les cours du soir s'explique par une offre peu impor-

tante, due à un financement déficient. Les travailleurs souhaitent suivre ce type de formation en dehors de l'entreprise.

50 % sont des demandeurs d'emploi au sens large. On constate un basculement des chômeurs complets indemnisés vers les allocations des CPAS. 41 % ne sont pas demandeurs d'emploi et n'ont pas de revenus propres. Il s'agit des femmes au foyer ou de pensionnés.

Sur les 54 associations existantes, 9 sont reconnues par le décret de la Communauté française sur l'insertion socio-professionnelle. En 1999-2000, plus de 400 personnes ont conclu un contrat d'insertion socio-professionnelle.

La fréquence des cours varie de 4 heures à 30 heures/semaine. Il n'y a pas de sélection au projet, sauf dans le cas des personnes disposant d'un contrat d'insertion socio-professionnelle. Les formations de « Lire et Ecrire » répondent à des motivations multiples : apprendre à lire et à écrire se fait à partir de centres d'intérêts et des demandes de l'adulte. L'écriture et la lecture sont des outils pour réaliser d'autres projets.

L'analphabétisme n'empêche pas de travailler mais rend la recherche d'emploi plus difficile et crée des problèmes dans les relations de travail.

« Lire et Ecrire » travaille dans une optique d'éducation permanente et d'insertion socio-professionnelle. L'association pousse les personnes à aller le plus loin possible dans l'apprentissage, jusqu'à l'obtention d'un certificat de base, mais ce n'est pas une condition nécessaire pour être admis aux cours.

Si les personnes trouvent du travail suite à ces formations, ce n'est peut-être pas tant dû à l'analphabétisation qu'au phénomène de remobilisation et de reprise de conscience en soi qu'on peut observer.

« Lire et Ecrire » organise, avec l'ORBEm, un atelier de recherche active d'emploi destiné à ce public spécifique.

Etant obligée de refuser beaucoup de personnes, « Lire et Ecrire » a introduit un cahier de revendications à la Région bruxelloise, auprès du ministre Tomas à l'époque en charge du dossier. Promesse a été faite de fournir de nouveaux postes de travail. Cette promesse n'a pas encore été concrétisée.

Comme base de travail, l'association a calculé le besoin d'effectif par rapport au décret flamand. Il faudrait 200 personnes supplémentaires à Bruxelles et 100 en ont été demandées, ce qui permettrait de toucher les personnes les plus exclues en passant de 3.500 à 6.000 places.

Il y a actuellement trois cents formateurs, dont 60 % sont des professionnels et 40 % des bénévoles. Le bénévolat est

très important mais ne peut remplir le rôle que les pouvoirs publics se doivent d'assumer. Les C.P.A.S. obligent parfois à suivre des cours d'alphabétisation et envoient ces personnes dans des associations bénévoles. En cas d'obligation, il faut un subventionnement adéquat. Le bénévolat permet de réduire la taille des groupes et améliore l'encadrement, mais les bénévoles travaillent rarement à temps plein et représentent un cinquième du volume du travail.

8. Discussion générale

Mme Anne-Chantal Denis (directrice de « Lire et Ecrire » pour Bruxelles) revient sur ce que Mme Stercq vient d'évoquer : la prédominance féminine au sein du public de « Lire et Ecrire ». On retrouve cette prédominance dans l'encadrement. Il faut favoriser la mixité sous tous les aspects. « Lire et Ecrire » vient de lancer un nouveau cycle de formation de base intensive pour les futurs formateurs, et les inscrits de toutes origines répondent au désir de s'approcher du public.

M. Michel Lemaire (cdH) rappelle que le nombre terrifiant d'analphabètes dans notre pays avait surpris. L'association avait lancé un appel au ministre qui lui avait promis 90 postes. Qu'en est-il de cette promesse ?

Mme Catherine Stercq (directrice de « Lire et Ecrire » pour la Communauté française) répond qu'il y aurait eu un problème à l'ORBEm dû à une erreur de budget. On ne pouvait pas payer les 90 ACS prévus. Il s'agirait d'un paiement liquidé en trois tranches sur un an et demi. Un inspecteur de l'ORBEm viendra vérifier la pertinence de cette demande.

M. Michel Lemaire (cdH) demande quel est le calendrier d'engagement des 90 ACS.

Mme Anne-Chantal Denis (directrice de « Lire et Ecrire » pour Bruxelles) répond que normalement, ils devraient arriver au rythme de 30 par an.

M. Michel Lemaire (cdH) demande s'il existe des statistiques concernant l'analphabétisme à Bruxelles.

Mme Catherine Stercq (directrice de « Lire et Ecrire » pour la Communauté française) répond qu'on parle de 10 % en Communauté française. Or, des études de l'O.C.D.E., basées sur des critères plus larges, annoncent des chiffres tournant autour de 40 % en France. Le ministre Hasquin a commandé une enquête à l'U.L.G. De toute manière, il y a trop peu de places. Aujourd'hui, 9 % des enfants passent dans le secondaire sans avoir acquis les compétences suffisantes en lecture et en écriture.

M. Michel Lemaire (cdH) pense que c'est un jugement sévère envers l'enseignement.

Mme Catherine Stercq (directrice de « Lire et Ecrire » pour la Communauté française) rétorque que ce qui a changé maintenant, c'est qu'on ne trouve plus ce taux d'analphabétisme normal.

M. Philippe Smits (MR) affirme qu'avant, il concernait surtout le milieu agricole. Il y avait une insertion dans le monde du travail au sein de l'entreprise familiale, mais qu'aujourd'hui, il s'agit surtout de réfugiés.

Mme Evelyne Huytebroeck (Ecolo) pose la question de savoir s'il y a beaucoup d'enseignants parmi les formateurs, quel est leur parcours professionnel et si « Lire et Ecrire » a noué des liens avec les écoles dans les quartiers.

Elle aimerait savoir également si l'association dépend du budget de l'enseignement de la Communauté française ou d'un budget « formation professionnelle » et s'il est envisageable de recevoir des investissements du secteur privé, notamment de la part des P.M.E.

Cette commissaire souhaite savoir aussi s'il y a des contacts avec les bibliothèques publiques et quels sont les besoins en matériel, notamment en informatique.

M. Philippe Smits (MR) se demande si le milieu associatif en alphabétisation n'est pas en train de remplacer le travail de l'école, et plus particulièrement l'intégration d'une immigration récente. Les pouvoirs publics ne devraient-ils pas réoccuper le terrain ?

Mme Isabelle Emmery (PS) demande s'il est important que les cours se déroulent à proximité du lieu d'habitation des personnes concernées.

Mme Catherine Stercq (directrice de « Lire et Ecrire » pour la Communauté française) répond qu'en Belgique, l'associatif sous-traite la formation des sous-qualifiés. Le pouvoir public doit prendre ses responsabilités.

Il est vrai que la proximité et la souplesse du secteur associatif permettent de prendre en charge un public que la promotion sociale n'atteint pas. Il faut travailler en termes de partenariat avec les écoles de promotion sociale. L'accueil et le soutien social ne peuvent être réalisés dans la structure de la promotion sociale.

L'association « Lire et Ecrire » a été contactée par le ministre Nollet pour former les enseignants dans le cadre du décret primo-arrivants. C'est une reconnaissance du travail, mais cela reste surprenant.

Au niveau de la Communauté française, M. Demotte a mis sur pied une conférence interministérielle entre la Communauté française, la Région de Bruxelles-Capitale et la Région wallonne afin de traiter les aspects transversaux de

l'alphabétisation. Le pouvoir public s'implique donc dans l'alphabétisation.

En Flandre, l'alphabétisation est passée au secteur public en 1990. Mais Mme Stercq préfère garder la souplesse du système actuel via le partenariat, avec une plus grande coordination des divers acteurs.

Mme Catherine Stercq (directrice de « Lire et Ecrire » pour la Communauté française) pense à quatre axes de financement. Les contrats ACS en région bruxelloise, l'insertion socio-professionnelle, l'insertion sociale et l'éducation permanente.

Par rapport à la Commission consultative, il y a une reconnaissance fondamentale dans le décret. Les Régions ont un rôle pionnier en la matière.

Il est important que les membres de la Commission comprennent que des demandeurs d'emploi suivent ces formations, qu'ils ont droit à un emploi et que la formation a donc une dimension d'insertion socio-professionnelle.

Une association en insertion socio-professionnelle a quatre sources de financement.

« Lire et Ecrire » est en discussion avec l'ORBEm sur les normes de financement de l'accueil. Il est calculé actuellement sur 400 heures alors que la réalité correspond à 800 heures. La discussion n'a pas abouti vu la complexité administrative du dossier. Il faut régler ce problème en priorité et ne pas séparer l'alphabétisation du reste de la problématique du non-marchand.

Il est important de ne pas coincer les personnes en formation dans un carcan horaire.

Elle espère que la Commission soutient cette demande de moyens supplémentaires. Elle est consciente des limites budgétaires mais beaucoup de demandeurs d'emploi suivent cette formation dans un but d'insertion professionnelle sans qu'il y ait de financement équivalent.

M. Philippe Smits (MR) pense qu'auparavant, le principal formateur en alphabétisation était l'Armée belge via le service militaire. Cet outil n'existant plus, on risque de voir de plus en plus d'hommes arriver dans ces formations.

Il évoque également le problème culturel qui réside dans l'alphabétisation des femmes au foyer qui n'ont pas, dans certains cas, l'autorisation de suivre les cours. C'est un problème difficile à résoudre.

Mme Isabelle Emmery (PS) rappelle que dans le budget 2001 de la Commission communautaire française, un poste budgétaire était réservé à une étude de faisabilité relative à

l'arrivée de 90 ACS sur le terrain. Cette étude a-t-elle abouti ?

Mme Catherine Stercq (directrice de « Lire et Ecrire » pour la Communauté française) répond que « Lire et Ecrire » a élaboré un plan pour développer l'alphabétisation à Bruxelles. Il a été approuvé par son assemblée générale et remis au ministre.

Quand l'association a déposé le projet ACS début 2002, l'ORBEm a refusé, respectant l'ordre de ne plus accorder d'ACS à personne. Il a fallu une intervention ministérielle à ce propos.

Mme Stercq informe ensuite qu'il existe des associations qui accueillent exclusivement des femmes afin que toutes aient la possibilité de suivre ces formations. On trouve aussi dans les familles belges des personnes interdites de formation. Ce phénomène est toutefois minoritaire. Il faudrait effectivement aussi une discrimination positive pour les hommes.

Mme Anne-Chantal Denis (directrice de « Lire et Ecrire » pour Bruxelles) répond qu'en effet certaines femmes ont une marge de manœuvre limitée. Cependant, dans le cadre du partenariat pour les discriminations positives, des écoles organisent des cours pour les parents d'élèves. Ils étaient jusqu'ici financés par le ministère de l'Education qui renonce, à partir de l'année prochaine, à poursuivre l'initiative. Il faut donc trouver un financement afin de continuer cette expérience et cette logique de synergie.

M. Michel Lemaire (cdH) demande s'il y a une corrélation entre l'étude réalisée et la déclaration de M. Tomas.

Mme Isabelle Emmery (PS) répond que non. Entre ces deux moments, des avancées ont été réalisées.

M. Michel Lemaire (cdH) pense que la perspective reste terrifiante quand on sait que l'un des facteurs qui engendre la violence urbaine est la non-maîtrise de la langue. La société va être confrontée à des gens en décalage par rapport à l'économie, l'emploi et la culture.

M. Mohamed Azzouzi (PS) souscrit à ce triste constat, tout en soulignant que le problème concerne les étrangers mais également les Belges.

Ce commissaire revient à l'aperçu historique des structures d'aide et demande s'il existe aujourd'hui un début de changement.

Il lui semble en effet qu'il y a moins de problèmes avec la communauté maghrébine. Qu'en est-il des nouveaux régularisés et des enfants en provenance de l'Est qui auraient une

plus grande facilité d'apprentissage ? En est-il de même pour les adultes ?

Le cheminement de ces populations est différent. L'association dispose-t-elle de paramètres pour axer le travail et la demande en fonction de ces changements ?

Mme Catherine Stercq (directrice de « Lire et Ecrire » pour la Communauté française) répond aux dernières questions.

Sur 54 associations à Bruxelles, seulement 3 disposent d'Internet. Cette pauvreté en informatique provient surtout du besoin de locaux et de matériel.

Le plan de développement de « Lire et Ecrire » comporte six thèmes, dont la prévention et les problèmes de l'enseignement. En effet, le grand nombre de personnes sortant de l'école analphabètes, entraîne un rajeunissement du public.

Les autres thèmes sont les nouvelles technologies, les nouvelles migrations, l'emploi et la formation en général.

Trop de personnes ont des problèmes scolaires par rapport au niveau d'éducation belge. Lorsque l'on approfondit les résultats de l'étude de l'O.C.D.E., on voit que le système belge est inégalitaire et dual. Les résultats se superposent avec le niveau socio-économique des parents.

Notre système n'arrive pas à compenser les difficultés des enfants.

M. Philippe Smits (MR) pense que la formation en alphabétisation est probablement préférée par rapport aux autres car elle est gratuite.

Mme Anne-Chantal Denis (directrice de « Lire et Ecrire » pour Bruxelles) répond que c'est évident. La souplesse administrative dont elle fait preuve est un autre de ses atouts.

M. Michel Lemaire (cdH) pense que c'est tout l'enseignement qui est en cause car la base de celui-ci est quand même la maîtrise de la langue.

Mme Catherine Stercq (directrice de « Lire et Ecrire » pour la Communauté française) rétorque qu'il faut sortir du discours accusant les parents et les enseignants.

Il y a un problème de moyens et de formation des enseignants. Même si on a changé les programmes de formation, les formateurs sont toujours les mêmes.

Il y a des choses à faire dans les domaines de la formation, des réflexions à mener et surtout du soutien à donner aux enseignants.

Mme Anne-Françoise Theunissen (présidente) remercie les invités et les commissaires pour leur participation à ce débat, qui permet d'avoir une vue plus globale de la situation et de pointer les problèmes restés en suspens.

9. Audition de M. Dominique Michel, secrétaire général d'Agoria, en charge d'Agoria Bruxelles

M. Dominique Michel introduit son exposé en présentant Agoria comme regroupant en 2001, 1232 entreprises d'industries technologiques à Bruxelles. Ces entreprises représentent 34.630 travailleurs, 8,8 milliards d'euros de chiffre d'affaire, 79 % de production exportée et 173 millions d'euros d'investissements. L'orateur souhaite pour Agoria, le développement d'un partenariat entre entreprises et pouvoirs publics dans le but de développer de la formation et de l'emploi à Bruxelles.

L'industrie technologique à Bruxelles, en 2001, représente trois types de secteurs :

- L'industrie matérielle : production et services liés à cette production (mécanique et mécatronique, électrotechnique et électronique, automobile et aérospatiale). Il s'agit de Diamant Boart, Wendt Boart, Hamon, Schindler, Sicli, Honeywell, Schneider Electric, Siemens, Sabca et Volkswagen.
- La maintenance et « *contracting* » : l'entretien et la maintenance sur les chantiers. Il s'agit de Abay-TS, CEGELEC et Fabricom.
- L'information et la communication (TIC : technologie de l'information et de la communication). Il s'agit de Compaq, IBM, Hewlett-Packard, Lucent, Philips et OCE.

M. Dominique Michel en vient ensuite à l'évolution de l'emploi, depuis 1995, dans le domaine de la TIC. L'emploi qui a augmenté fortement dans le domaine de la TIC, reste actuellement stable avec un léger progrès dans le domaine de l'installation et de l'entretien, et a baissé assez sensiblement dans les activités de production de biens.

En parallèle avec l'évolution de l'emploi, l'orateur se demande que faire face au chômage des jeunes. Il constate que :

- un jeune chômeur sur quatre n'a pas de diplôme;
- 63 % des chômeurs complets indemnisés de moins de 25 ans sont sous-qualifiés (études secondaires inférieures);

- à la fin du mois de mars 2002, 8231 jeunes de moins de 25 ans étaient chômeurs complets indemnisés, soit une augmentation de 5,9 % par rapport à mars 2001.

L'évolution est d'autant plus inquiétante que le taux de chômage des jeunes (source INS : enquête sur les forces de travail 2000 et source Eurostat 15) à Bruxelles est le plus important avec 31 % pour un chiffre de 17 % pour la Belgique, de 27 % en Wallonie, de 11% en Flandre (et de 16 % pour l'Union européenne).

M. Michel évoque ensuite les chiffres de chômage des jeunes par rapport au niveau d'études, mais également par rapport à la nationalité. Il en ressort que pour les Belges le taux de chômage global, tout diplôme confondu, est de 13 %, pour les étrangers UE de 13,7 % et pour les étrangers hors UE de 35,7 % (source : INS-EMO, calculs observatoires). L'orateur estime que ces chiffres doivent être pris en compte même si d'aucuns lui reprochent ce type de statistique.

L'orateur passe ensuite aux besoins du marché en termes de personnel de l'industrie technologique. D'après l'étude d'Agoria réalisée en collaboration avec l'ORBEm, d'ici la fin de l'année 2002, les besoins seront les suivants : 200 informaticiens, 70 fonctions commerciales, 30 dessinateurs industriels, 20 magasiniers, 40 ingénieurs en électronique et 70 techniciens en électromécanique, électronique et électricité.

Aujourd'hui, des difficultés de recrutement persistent pour certains types de poste tels que les soudeurs, tuyauteurs, tourneurs/fraiseurs, ascensoristes, mécaniciens et techniciens en climatisation; et cette tendance se renforce pour devenir une pénurie chronique.

La question qui se pose bien évidemment est : que faire ? Les perspectives d'Agoria se base sur 2 axes principaux : l'enregistrement technique et professionnel, et la politique de l'emploi.

D'après l'orateur, dans notre pays, quand on pense enseignement, on pense enseignement général. Or 40 % environ des jeunes étudient dans l'ETP (enseignement technique et professionnel), et 15 à 20 % des jeunes quittent l'école à 18 ans sans diplôme, la majorité venant de l'enseignement technique et professionnel.

D'après M. Michel, l'ETP pose des problèmes importants : la pénurie d'enseignants, leur formation trop théorique et leur manque de formation continue (qui présente aujourd'hui des obstacles administratifs énormes).

La proposition d'Agoria est de développer un partenariat entre les entreprises et les pouvoirs publics. L'idée est de permettre à des enseignants de parfaire leur formation, en cours de carrière professionnelle au sein même des entreprises

pendant que des travailleurs donneraient cours dans les écoles. La proposition faite à M. Pierre Hazette, ministre de l'Enseignement secondaire de la Communauté française, est de collaborer avec les entreprises dans lesquelles 100 professeurs pourraient se former durant 3 semaines.

Le ministre va mettre la proposition à l'étude, car les implications sont importantes : il faudrait alléger les formalités administratives, assurer une formation au personnel d'entreprise, régler les problèmes d'ancienneté, financiers, d'assurance et inciter les enseignants à découvrir l'entreprise de même que le personnel d'entreprise à aller dans les écoles. L'UEB (Union des Entreprises de Bruxelles) soutient l'idée.

Au-delà des problèmes administratifs, il reste le manque de moyens : les pouvoirs publics bruxellois devraient créer un fonds d'équipement, à l'image des fonds flamands et wallons (25 millions d'euros en 4 ans).

Il faudrait également arriver à une meilleure utilisation des moyens. Il faudrait, d'après l'orateur, rationaliser l'offre de formation par rapport aux besoins des entreprises, en fonction des grandes évolutions économiques. Il est impératif de mieux tenir compte du tissu économique bruxellois.

Bruxelles est la région la plus avancée technologiquement : 11 % des bruxellois actifs le sont dans les nouvelles technologies pour une moyenne nationale de 4 %. Or, Bruxelles ne compte que 2 écoles qui forment des techniciens quand la Wallonie en compte 15.

Une des solutions avancées par Agoria est la création de centres de formation par les entreprises elles-mêmes tout en étant soutenues par les pouvoirs publics. Ces centres seraient ouverts aux jeunes comme aux enseignants. Mais, là non plus, le travail n'est pas facile : le public bruxellois exige une approche particulière.

Les projets d'Agoria se basent sur 2 axes principaux : l'enseignement technique et professionnel (quels sont les problèmes et vers quelles solutions peut-on aller ?) et la politique de l'emploi. D'après M. Dominique Michel, il faut développer la formation en alternance qui permet d'offrir en même temps, une formation et un contrat de travail : 3 jours de formation et 2 jours en entreprise. D'après l'orateur, 90 % des jeunes qui suivent ce type de formation trouvent du travail.

Agoria souhaite donc que les CEFA (Centres de Formation en Alternance) soient mieux soutenus financièrement, à l'image de ce que font les pouvoirs publics en Wallonie, puisqu'un des problèmes des écoles est le manque de moyens et donc le manque d'équipement.

Une autre difficulté réside dans le fait qu'il existe une difficulté réelle à trouver des stagiaires. Agoria offre 300 places

de stage en Communauté française (en collaboration avec les CEFA), stages de technique électronique et d'usinage, et n'arrive pas à faire occuper ces postes proposés.

Une autre proposition d'Agoria est la création de chèques-formation, qui existent déjà en Wallonie depuis 1998 et en Flandre depuis le 4 février 2002. Des négociations sont en cours avec le ministre Eric Tomas dans le cadre du Pacte social pour l'emploi.

10. Discussion générale

M. Mohamed Azzouzi (PS) s'interroge sur la qualité de la publicité relative aux stages de formation. Il se demande si l'information a été adéquate et si l'on a choisi les lieux les plus appropriés. Il souhaiterait en outre avoir davantage d'explications sur l'apparente démotivation des candidats aux stages.

Indépendamment de la problématique de la qualification, M. Michel Lemaire (cdH) souligne la réalité d'un véritable problème de discrimination à l'embauche en région bruxelloise. Il souligne qu'il est question d'adopter au Parlement bruxellois un texte déclaratoire visant à lutter contre la discrimination à l'embauche. Il souhaiterait connaître l'opinion de l'orateur quant à cette proposition adressée aux décideurs économiques. Sa seconde remarque concerne l'apparent chômage structurel bruxellois. Il semblerait qu'il existe bien à Bruxelles un phénomène angoissant de chômage structurel, transmissible de génération en génération. Une culture du chômage s'implanterait-elle à Bruxelles ? Il s'interroge à son tour sur l'échec de certaines formations. Cette situation est-elle propre à Bruxelles ou bien est-elle commune à la Belgique et à l'Europe ?

Mme Caroline Persoons (MR) remercie l'orateur pour la qualité de son exposé. Elle s'inquiète, à son tour, du taux extrêmement élevé de chômage des jeunes en région bruxelloise. Elle se demande si cette situation ne s'explique pas en partie par le nombre d'emplois occupés par des non-Bruxellois. A ses yeux, la situation de l'emploi bruxellois est inquiétante et doit de ce fait être prise à bras le corps. Elle plaide pour une coordination maximale de tous les acteurs concernés. La Commission communautaire française ne peut agir seule. Une étroite collaboration avec la Communauté française s'impose notamment dans la question des fonds d'équipement. Elle souhaiterait encore connaître le niveau de motivation des professeurs qui participent aux formations en entreprise. Revenant sur l'échec des stages, elle demande si des incitants avaient été prévus et s'interroge, enfin, sur le pourquoi d'une clef linguistique aussi défavorable aux francophones. Pourquoi avoir choisi la parité (50/50) et non la réalité statistique (90/10) ?

Mme Anne-Françoise Theunissen (Ecolo) s'intéresse sur la part dévolue aux nouvelles technologies dans les forma-

tions proposées. Elle estime tout autant inquiétante la progression du chômage chez les jeunes Bruxellois de sexe masculin.

M. Dominique Michel (secrétaire général d'Agoria, en charge d'Agoria Bruxelles) souligne que les stages avaient été lancés en concertation avec les pouvoirs publics concernés, tel l'ORBem. Tout le travail nécessaire a bien été effectué. Pour sa part, il se refuse à envisager des incitants matériels. Cette idée est, à ses yeux, dangereuse. Le seul incitant valable doit être celui d'une véritable et utile qualification. L'idée est bien de permettre à l'intéressé de se remettre dans le circuit du travail. Il rappelle que dans certains cas, la question du manque à gagner a été prise en compte dans le cas des formations de longue durée. Des petites indemnités peuvent être alors dégagées. Il va sans dire que certaines personnes ne peuvent se permettre de ne rien gagner.

S'agissant de l'emploi, il ne peut que reconnaître une spécificité à la région bruxelloise. Il semble bien s'y être développé une culture du chômage et ce, contrairement aux deux autres régions. Le taux d'activité y est définitivement plus bas que la moyenne européenne. Ce phénomène, sans doute d'origine culturelle, est en effet des plus alarmants. Il frappe particulièrement les jeunes Bruxellois, réfractaires aux notions de travail et d'effort. C'est une réalité malheureusement bien bruxelloise.

L'orateur se déclare en faveur d'un texte déclaratoire dont même son effet sera principalement psychologique. L'idée serait de mobiliser davantage les acteurs de terrain. Il reconnaît la difficulté à trouver des professeurs en nombre à Bruxelles, comme en Wallonie d'ailleurs. Il admet qu'il est de plus en plus difficile de recruter des professeurs pour ces diverses formations.

Les nouvelles technologies ne sont pas oubliées. Elles sont bien présentes à côté des activités plus traditionnelles telles que la soudure. Il souligne que 11 % de la population bruxelloise est active dans le domaine des nouvelles technologies, prises ici au sens le plus large. Des actions concrètes (« *road show* ») sont organisées avec les missions locales et Bruxelles-Formation dans les communes les plus touchées par le chômage et la discrimination : Saint-Josse, Anderlecht, Ixelles, Schaerbeek. Les résultats sont positifs. Des expériences ont été tentées dans le domaine de la soudure et seront poursuivies dans les métiers de la maintenance.

Mme Evelyne Huytebroeck (Ecolo) qui s'inquiète aussi de la problématique de la démotivation, s'interroge sur le bien-fondé de l'explication culturaliste. A ses yeux, c'est le manque de perspective qui démotive les jeunes. C'est aussi une certaine désespérance des parents.

Des synergies s'imposent notamment avec la Communauté française pour la question des fonds d'équipement et

les communes, notamment les pouvoirs organisateurs de la Ville de Bruxelles. Elle souligne que les collaborations entre les pouvoirs publics et les entreprises n'ont pas toujours été faciles et facilitées.

M. Dominique Michel (secrétaire général d'Agoria, en charge d'Agoria Bruxelles) confirme avoir développé des contacts avec les ministres Tomas et Hazette, en particulier pour la question des fonds d'équipement. Il espère aussi un soutien régional aux centres de formation. En ce qui concerne les missions locales, Agoria fait ce qu'il doit et peut faire. Il se félicite des relations tissées. S'agissant du chômage, il se refuse pour sa part à tout angélisme. Les causes du chômage sont évidemment multiples. Il n'en constate pas moins un certain manque de volonté ou de courage chez de nombreux chômeurs. Certains vont jusqu'à refuser des formations avec des emplois à la clef. Il reconnaît qu'il faut toutefois éviter toute généralisation.

11. Audition de MM. Michel Peffer, directeur général et Marc Tommès, directeur général adjoint de Bruxelles-Formation

1. BRUXELLES-FORMATION ET SES PARTENAIRES EN ACTIVITES

A. Evolution globale

	Demandeurs d'emploi		Total* (DE et travailleurs)
	Heures	stagiaires	stagiaires
1999	1.962.778	5.303	9.236
2000	1.983.815	5.685	10.084
2001	2.241.091	6.316	10.813
2002 (mars)	658.057	3.220	
2001 (mars)	609.696	3.019	

* dont pôle Entreprises et Forespace

- Sur les trois dernières années : + 8,2 % en moyenne par an du nombre de stagiaires total formés (demandeurs d'emploi + travailleurs).
- Plus spécifiquement pour le total des demandeurs d'emploi (Bruxelles-Formation et partenaires) :
- Hausse moyenne de plus de 9,1 % par an du nombre de demandeurs d'emploi formés.

- Hausse moyenne de plus de 6,8 % par an du nombre d'heures de formation prestées (par les demandeurs d'emploi).
- Pour 2002 : sur la même période (de janvier à mars), 48.361 heures en plus qu'en 2001 (soit + 7,9 %), 201 demandeurs d'emploi en plus (soit + 6,7 %) qu'en 2001

B. Evolution des demandeurs d'emploi

Bruxelles-Formation (hors partenariat)

	heures	stagiaires
1999	875.834	2.237
2000	807.173	2.381
2001	918.064	2.869
2002 (mars)	275.961	1.401
2001 (mars)	231.410	1.190

- Hausse moyenne de 13,2 % par an du nombre de demandeurs d'emploi formés.
- Hausse moyenne de 2,4 % par an du nombre d'heures de formation prestées (par les demandeurs d'emploi).
- Pour 2002 : sur la même période (de janvier à mars), 44.551 heures en plus qu'en 2001 (soit + 19,3 %), 211 demandeurs d'emploi en plus (soit + 17,7 %) qu'en 2001.

- Formations plus courtes que dans le passé.

Bruxelles-Formation

	Heures moyenne par stagiaire (demandeurs d'emploi)	Equivalent en jours (8 heures par jour)
1999	391,52	49
2000	339,01	43
2001	319,99	40

Cette situation est cependant à nuancer si on ajoute les partenaires.

Bruxelles-Formation et partenariat

	Heures moyenne par stagiaire (demandeurs d'emploi)	Equivalent en jours (8 heures par jour)
1999	370,13	47
2000	348,96	44
2001	354,83	44

Plus spécifiquement, pour les demandeurs d'emploi de Bruxelles-Formation (hors partenariat) :

Les partenaires

Evolution des heures et des stagiaires

	Promotion sociale		handicapés		ISP	
1999	194.547	311	8.104	20	875.834	2.237
2000	194.741 (+ 0,1 %)	314 (+ 1 %)	10.455 (+ 29 %)	35 (+ 75 %)	971.446 (+ 10,9 %)	2.955 (+ 32,1 %)
2001	212.457 (+ 9,1 %)	313 (– 0,3 %)	13.604 (+ 30,1 %)	42 (+ 20 %)	1.096.966 (+ 12,9 %)	3.092 (+ 4,6 %)
2002 (mars)	56 160	206	3.909	20	322.028	1.593

C. Carrefour Formation

Evolution des demandes d'information

	« fréquentation »
1999	30.470
2000	34.408
2001	34.361
<i>Conseils individuels</i>	22.329
<i>Informations collectives</i>	497
<i>Téléphone</i>	6.681
<i>e-mail</i>	4.954

Public de Carrefour Formation (base : 3 enquêtes statistiques, 200 personnes interrogées pour chacune, réalisées par le centre) :

Sexe :	38 % femmes
	62 % hommes
Nationalité	51 % Belges
	6 % CE
	43 % hors CE
Niveau études :	52 % primaire et secondaire inférieur
	24 % secondaire supérieur
	24 % Supérieur
Age :	26 % 18/25 ans
	60 % 26/40 ans
	14 % 41 et +
Autorisation de travail :	79 % = oui
	21 % = non
Statut :	72 % DE
	8 % Travailleurs
	20 % autres (mutuelle – handicapés – étudiants)
Origine de la demande :	60 % spontanée
	23 % ORBEm (dont 3 % avec bilan socio-professionnel préalable)
	17 % autres (CPAS – MLOC ...)

Dorifor

Carrefour Formation a créé la base de données « Dorifor », cataloguant les formations organisées en Région bruxelloise. En 2001, Bruxelles-Formation a pris l'initiative de mettre cette base de données à disposition de ses partenaires privilégiés que sont l'ORBEm, les Missions locales et les services d'insertion des CPAS. Une version « en-ligne » via le site internet de Bruxelles-Formation a également été réalisée, permettant une mise à jour directe des données à dispositions des partenaires.

2. COMPARAISON AVEC LE PUBLIC DE L'ORBEM

Les chiffres de l'ORBEm concernant le total de l'année 2001 ne sont pas encore disponibles. Pour éviter de traiter des données de 2000, on prend la dernière information disponible, sur un mois, soit le mois de février 2002.

On compare alors ces chiffres à ceux des stagiaires du mois de février 2002, demandeurs d'emploi chômeurs complet indemnisés de Bruxelles-Formation et de ses partenaires.

Remarque : le profil des demandeurs d'emploi chômeurs complets indemnisés de l'ORBEm est relativement stable dans le temps (à part une récente inversion de la répartition par genre de ces chômeurs complets indemnisés. Depuis novembre 2001, ce sont les hommes, et non plus les femmes, qui représentent la part la plus importante des chômeurs complets indemnisés de l'ORBEm).

On remarque que ce profil est stable également pour Bruxelles-Formation, en incluant également le profil des stagiaires chômeurs complets indemnisés du total de l'année 2001.

Comparaison des chiffres Bruxelles-Formation / ORBEm, février 2002

	Bruxelles-Formation (total 2001)	Bruxelles-Formation (février 2002)	ORBEm (février 2002)
Demandeurs d'emploi inoccupés	6.316	2.646	76.003
Chômeurs complets indemnisés	2.564 (40,6%)	1.028 (38,9%)	54.359 (71,5%)

En pourcentage des chômeurs complets indemnisés :

hommes	50,3	46,1	50,8
femmes	49,7	53,9	49,2
Primaire	20,9	20,8	21,3
Secondaire inf.	41,4	42,8	23
Secondaire sup.	23,8	23,6	21,2
Supérieur	11,7	10,9	10,4
Indéterminé	2,1	1,8	24
Moins de 25 ans	24,4	24,1	15,4
25-39 ans	59,2	58,9	53,1
40-49 ans	14,2	15	24,9
50 ans et plus	2,1	2	6,6
Moins d'un an d'inactivité	62,5	60,6	38,1
De 1 à deux ans	18,5	21,1	17,6
Plus de 2 ans	19	18,3	44,3
Belges	71,4	71,9	66,2
Etrangers CE	11,7	12	12,4
Etrangers hors CE	16,9	16,1	21,4

Caractéristiques différentes au niveau :

- du sexe (proportionnellement plus d'hommes chômeurs complets indemnisés chez Bruxelles-Formation qu'à l'ORBEm, sur le mois de février en tous cas, vu que cette tendance est différente pour le total de l'année 2001 ...);
- de l'âge (proportionnellement plus de jeunes chez Bruxelles-Formation qu'à l'ORBEm);
- de la durée d'inoccupation (moins de chômeurs de longue durée chez Bruxelles-Formation, à lier avec le fait que les moins de 25 ans sont également proportionnellement plus représentés);
- la répartition par nationalité est légèrement différente également : plus de Belges chez Bruxelles-Formation;
- concernant le niveau d'études : la catégorie « indéterminé » de l'ORBEm est beaucoup plus importante (24 % !) qu'à Bruxelles-Formation (1,8 %). Cette différence se reporte sur la catégorie « secondaire inférieure », qui représente 42,8 % des chômeurs complets indemnisés de Bruxelles-Formation et 23% des chômeurs complets indemnisés de l'ORBEm (pour le mois de février 2002).

3. LES FONCTIONS CRITIQUES

A. Remarques sur la méthodologie

Suite à la publication du document portant sur les fonctions critiques en Région bruxelloise, un groupe de travail a été mis en place à la demande du Ministre de tutelle. Ce groupe a remis un avis circonstancié ainsi que des propositions d'actions en cette matière. Cet avis soulignait notamment la nécessité :

- d'obtenir rapidement et de façon récurrente ce type d'information;
- d'associer plus étroitement les secteurs professionnels à cette réflexion;
- d'approfondir le dialogue entre le monde de l'enseignement, de la formation professionnelle et de l'emploi;
- de clarifier les causes fondamentales de « pénurie de main d'œuvre » et ou de qualifications/compétences (pénuries de candidats, conditions de travail, surqualification à l'embauche, etc.);
- de faire le point sur des besoins supplémentaires en information (profil des demandeurs d'emploi ...);

- de faire le lien avec une utilisation opérationnelle de ces données aux fins d'organiser des formations adaptées.

B. Réorientation des formations

Bruxelles-Formation a alors établi des priorités d'actions :

Développement des compétences transversales

Réflexion portant sur la constitution d'un centre « langues »

Un « centre langues » va se mettre en place prochainement au sein du pôle de la formation continuée de Bruxelles-Formation (plus spécifiquement, au centre de l'autoformation, Forespace). Dans un premier temps, l'offre de formation en langue du centre Forespace va être redéfinie : gamme plus large d'activités, mise en place et expérimentation de nouvelles méthodologies (formation en groupe et autoformation assistée par ordinateur, sur poste mais également à distance), approche plus professionnelle des langues, etc. Progressivement, ces nouvelles actions de formation vont aboutir à la mise en place d'un « centre langues » à part entière et ce en partenariat avec la promotion sociale.

Parallèlement au développement de ce centre, et toujours sur le plan de la formation aux langues étrangères, un accord de coopération concernant des échanges linguistiques a été signé en mai 2000 entre les deux ministres de tutelles bruxellois et flamand. Le VDAB et Bruxelles-Formation ont été désignés comme opérateurs. Le but de ces échanges est de pallier les lacunes en langues de certains stagiaires. Les candidats sont donc envoyés dans l'un des deux organismes pour y suivre un ou plusieurs modules de formation dans la langue de l'organisme d'accueil. Ils peuvent également s'ils le souhaitent faire un stage en entreprise dans la langue cible.

Enfin, les demandeurs d'emploi et les travailleurs peuvent également suivre des formations en langue, à tous les niveaux, dans les Pôles de Bruxelles-Formation. Ces formations seront cependant amenées à être repensées dans le cadre du futur « Centre des langues ».

Maîtrise des nouvelles technologies, le centre Communicative

Bruxelles-Formation dispose d'un large éventail de formations spécifiquement orientées vers les nouvelles technologies de l'information. Plus spécifiquement, le centre de la Communicative touche à tout ce qui traite de la fusion entre l'informatique, l'audiovisuel et la communication.

De nouvelles formations devraient être développées par rapport aux demandes des entreprises.

*Centre communicative, demandeurs d'emploi
et travailleurs*

	Stagiaires	Heures
1999	15	1.288
2000	85	12.854
2001	137	31.700
2002 (mars)	44	6.815
2001 (mars)	50	7.800

Adaptation progressive de l'offre de formation structurée existante dans certains groupes de formations :

Electromécanique-électricité-électronique, comptabilité, informatique, marketing-commerce-vente, matériel roulant, secrétariat).

Accroissement de l'offre de formation dans les secteurs où les formations de Bruxelles-Formation et de ses partenaires sont saturées.

Mise en place des screenings en collaboration avec l'ORBEm et les fonds sectoriels

Les screenings permettent aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ORBEm depuis plus d'un an d'objectiver leurs compétences professionnelles et de les valoriser auprès de leur conseiller emploi et auprès des employeurs grâce à une attestation délivrée par Bruxelles-Formation.

La démarche s'accompagne d'un dispositif d'évaluation au cours duquel le point est fait avec le demandeur d'emploi sur son éventuel besoin de formation complémentaire ou son projet de (ré)orientation professionnelle.

Cette action se fait en partenariat avec les fonds sectoriels concernés et l'ORBEm.

Les screenings ont déjà concerné, depuis 2000, les métiers de la construction et du transport. D'ici peu, un screening « soudeur » sera mis en place.

Organisation modulaire des formations, révision de leurs contenus et de leurs horaires

Un travail est entrepris au niveau de chaque Pôle afin de redéfinir le contenu des formations (référentiel formation) en relation avec le contenu des emplois (référentiel emploi).

Cette démarche permettra la mise en place de modules de formation, ce qui nécessitera une plus grande rigueur dans la définition des prérequis de formation ainsi que les testings qui y sont liés.

Une première expérience se clôturera en septembre et concerne les produits de formation suivants :

- métiers du secrétariat;
- métiers de la comptabilité;
- métiers de l'accueil.

Il est à noter que le contenu des formations en perfectionnement en gestion et en informatique ont également été entièrement revues ces dernières années.

Maîtrise de base des nouvelles technologies

Des initiatives de base à l'informatique devraient pouvoir être développées de manière décentralisée avec les communes et les CPAS.

Une réflexion est en cours et devrait pouvoir se concrétiser au travers de 3 à 4 expérimentations dans le courant de l'année 2003 et ceci indépendamment des initiatives déjà organisées « *in situ* ».

C. Importance des fonds sectoriels et des associations d'employeurs et des entreprises

Un nombre important de formations sont réalisées en collaboration avec les fonds sectoriels.

Les tableaux suivants, non exhaustifs, indiquent quelques unes des formations réalisées avec leur appui.

Des formations sont également réalisées avec des associations d'employeurs comme l'Association belge des Banques.

D'autres formations sont réalisées avec des entreprises (OMRON, UCB, ...) pour former leurs travailleurs. Le matériel de pointe fourni par les entreprises est alors également utilisé pour la formation des stagiaires demandeurs d'emploi.

4. MISE EN PLACE D'UN OUTIL DE GESTION DES DEMANDES DE FORMATION, LA CELLULE TRANSVERSALE DE SUIVI ET SES TABLEAUX DE BORD

Afin de rendre le meilleur service aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ORBEm et postulant à une formation professionnelle organisée ou agréée par Bruxelles-Formation, l'ORBEm et Bruxelles-Formation ont convenu, en 1997, de mettre en place des procédures visant à assurer la complémentarité des missions de placement et de formation de l'un

et de l'autre. Pour la mise en œuvre de ces procédures, la cellule transversale de suivi est chargée des échanges d'informations entre l'ORBEm et Bruxelles-Formation. Les agents relais des centres de formation sont, quant à eux, chargés des échanges d'informations entre la cellule transversale de suivi et, d'une part les stagiaires, et d'autre part le personnel pédagogique de leur centre.

De plus, afin de disposer d'un outil de veille sur la façon dont Bruxelles-Formation réalise ses missions, des tableaux de bord ont été mis en place en 2001. Ces tableaux ont pour but d'améliorer la circulation interne de l'information entre les personnes de référence et d'améliorer le suivi des demandes de formation en se fixant des objectifs précis à atteindre.

Faits principaux

- Chaque mois, la cellule transversale de suivi identifie près de 3 900 demandes actives (active = entre la demande de formation et la fin du contrat de formation). Près de 30 % de ces demandes actives correspondent à des formations en cours.
- Identification et réduction du nombre de demandes en suspens. But complémentaire : mettre en place des procédures pour garder le contact avec la personne qui souhaite entreprendre une formation, qui ne peut pour le moment pas être organisée.
- Plus de 90 % des demandes de formation donnent suite à une entrée en formation dans les 9 mois qui suivent l'introduction de la demande.
- Plus de 8.650 demandes de formations enregistrées en 2001 (pour Bruxelles-Formation uniquement, hors partenariat). Sur ces 8.650 demandes de formation :
 - 3.140 (36 %) n'ont pas donné suite à un test.
 - 1.840 : motif principal : absence injustifiée du candidat-stagiaire aux tests
 - 1.050 : retrait de la demande de formation sans justification
 - 170 : absence justifiée du candidat stagiaire
 - 80 : retrait de la demande pour cause d'emploi
- 5.510 (64 %) ont été testées.
- 1.680 n'ont pas été acceptées (motif principal : niveau insuffisant)
- 3.830 ont été acceptés.

La mise en place de ce dernier tableau, permet de donner une image un peu plus précise de la quantité de travail à fournir (accueil des stagiaires, travail administratif, travail pédagogique) avant une éventuelle entrée en formation.

Il met également en évidence la nécessité de revoir le système d'orientation des personnes souhaitant suivre une formation ou envoyée par l'ORBEm, de préciser les prérequis et de valoriser l'expérience acquise.

5. PRIORITES DE L'INSTITUT

Redéploiement organisationnel de l'Institut

Finalités du redéploiement organisationnel de Bruxelles-Formation (niveau stratégique)

1. Mieux répondre aux besoins – fluctuants – des entreprises et des usagers et donc au marché de l'emploi (dimensions qualitative et quantitative); évolution de contenu de travail, des emplois, des qualifications, des caractéristiques et du public.
2. Développer, à Bruxelles et au sein de la Communauté française, le rôle de régulateur de la formation collective en entreprise de l'opérateur public :
 - 2.1. en contribuant à l'édiction de normes en collaboration avec le pouvoir exécutif et législatif (régulation normative);
 - 2.2. en contribuant à créer des capacités à régler des interactions entre acteurs (régulation participative);
 - 2.3. en contribuant au développement d'une démarche d'évaluation (en étant soi-même un opérateur de référence).

Les deux finalités supposent l'approfondissement du projet pédagogique de Bruxelles-Formation.

En outre, pour ce faire, Bruxelles-Formation doit sauvegarder et développer son rôle d'opérateur en distinguant celui de régulateur.

Objectifs du redéploiement organisationnel (niveau tactique)

Objectif n° 1

Substituer à l'actuel système d'organisation déconcentré de Bruxelles-Formation un système décentralisé et coordonné où les Pôles et les centres de formation disposeront

d'une autonomie de gestion accrue (au plan administratif, pédagogique et financier).

Objectif n° 2

Confier aux Pôles (et à leurs centres de formation) un rôle d'organisation et de gestion de leur champ spécifique de formation, dans le cadre d'un système coopératif avec les autres partenaires privés et publics (OISP, fonds sectoriels, EPS, etc.).

Ce système distingue des activités récurrentes et structurales des actions innovantes ainsi que des projets.

Bruxelles-Formation est chargé, via ses Pôles, de mettre en œuvre le plan régional. Cette démarche suppose que l'on revoie le rôle des Missions locales (cf. leur mission de coordination de filière) et que l'on précise nos relations avec l'EPS et les fonds sectoriels sur la question de la coordination des filières de formation.

Cela suppose que les Pôles et l'AC soient dotés des moyens adéquats pour remplir leurs missions nouvelles.

Objectif n° 3

Placer l'usager au cœur du dispositif en développant un système qui lui permettra de capitaliser ses acquis professionnels, lesquels devront être validés.

Cette logique suppose de travailler la notion de « compétence » et les divers référentiels qui en découlent. L'organisation de Bruxelles-Formation devra prendre en compte cette logique.

Au-delà d'une restructuration des Pôles, les finalités et les objectifs décrits supposent une redistribution des fonctions entre l'AC et les Pôles. Ce qui doit se traduire par une révision du règlement pédagogique et des dispositions administratives (cadre, organisation, statuts ...).

Projet Iceberg

Pour rappel, Icebergs signifie

« Informatisation centralisée des besoins en matière de rémunérations et de gestion des stagiaires. »

Les objectifs du projet étaient :

- avoir une paie stagiaire en € opérationnelle au 1^{er} janvier 2002;

- poursuivre la réalisation d'un modèle de base de données unique pour tout l'institut;
- choisir un produit existant, ouvert et modulable afin de pouvoir l'adapter au mieux à nos besoins;
- permettre une extension vers les besoins du service RH.

Dans une première phase, nous nous sommes attelés à la mise en route de la paie des primes accordées aux stagiaires et la mise à disposition des informations aux différents services de l'AC. Cette paie est maintenant en fonctionnement.

Les futures évolutions du projet sont :

- l'intégration des besoins de la cellule transversale de suivi en matière de gestion du parcours d'un stagiaire;
- l'ouverture du produit vers nos centres;
- l'ouverture du produit vers nos partenaires (par ex. : ISP).

Le but étant d'avoir en finalité un produit unique et accessible par tous, avec les sécurités et la confidentialité nécessaire, et permettant la gestion et le suivi d'un stagiaire dès son passage dans un centre de Bruxelles-Formation ou chez un partenaire.

Projet Ulysse

Prochainement, Bruxelles-Formation va mettre en place le projet Ulysse, projet de « suivi des stagiaires après une formation chez Bruxelles-Formation ».

Sur la base d'une enquête qui sera réalisée auprès des anciens stagiaires, un an après leur sortie de formation, Bruxelles-Formation tentera d'établir le lien entre la formation suivie et l'insertion professionnelle de ces derniers.

Plus qu'une simple étude d'un taux de placement, ce projet vise à étudier plus précisément les raisons de mise (ou non) à l'emploi.

Réforme de la formation professionnelle en entreprise

Dans le cadre de la formation des demandeurs d'emploi, l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 12 mai 1987 prévoit deux types de dispositif de formation en entreprise : la formation professionnelle individuelle en entreprise et la formation collective en entreprise.

Le principe de la formation collective en entreprise est de permettre à des groupes de demandeurs d'emploi de suivre une formation assurée par une entreprise. Pour ce faire

Bruxelles-Formation et une entreprise signent une convention qui fixe le programme de formation, ses modalités d'application et les charges réciproques des deux parties.

Le principe de la formation professionnelle en entreprise est de permettre à une entreprise de former, avant son engagement, un demandeur d'emploi aux techniques spécifiques de son entreprise. Le dispositif permet ainsi au service public d'alléger les coûts de formation de l'entreprise.

L'entreprise paie au demandeur d'emploi l'équivalent du salaire de base de la profession hors précompte professionnel et charge patronale. Le demandeur d'emploi reçoit quant à lui le statut de stagiaire de Bruxelles-Formation.

Bruxelles-Formation voit la nécessité d'adapter les textes de l'arrêté de l'exécutif, comme l'ont fait précédemment le FOREM et le VDAB. Il s'agit en effet :

- d'adapter le dispositif au contexte économique et aux priorités de Bruxelles-Formation en matière de public;
- de simplifier, pour l'entreprise, des démarches estimées trop lourdes et le calcul de la prime de productivité octroyée au stagiaire;
- d'assurer au stagiaire un paiement régulier ainsi que l'exercice de ses droits;
- d'offrir aux entreprises un service comparable à celui du VDAB qui, opère également à Bruxelles.

Les différents textes, prêts, attendent, pour être présentés au Comité de gestion et au Ministre, que soit formalisée l'exécution conjointe de cette mesure avec l'ORBEm.

Création de centres de référence professionnelle

La Région de Bruxelles-Capitale développera, en concertation avec les fonds sectoriels, des centres de références professionnelles. Ces centres visent à réunir dans un même espace un ensemble d'équipements de formation professionnelle de pointe pouvant servir à la formation initiale des jeunes en enseignement technique, à l'insertion socio-professionnelle des chômeurs et à la formation continue des travailleurs. A terme, de tels centres doivent devenir des lieux de référence en matière de testing et de validation des compétences acquises au travers de modules de formation ou d'expériences professionnelles.

A ce titre, Bruxelles-Formation a élaboré une proposition d'organisation envoyée au FRMB afin de constituer un premier centre de référence professionnelle.

Alternance et tutorat

Le partenariat de Bruxelles-Formation dans le domaine de l'alternance se base sur l'«accord de coopération relatif à l'organisation de la formation en Alternance », signé à Bruxelles, le 11 juin 1999 entre le Gouvernement de la Communauté française et le Collège de la Commission communautaire française. La formation en alternance est organisée à Bruxelles par un partenariat entre les Centres d'Education et de Formation en alternance (CEFA), les Fonds sectoriels, Bruxelles-Formation et l'ORBEm. Ce processus associe de la formation théorique (600 périodes) et pratique. Il s'appuie sur l'installation d'un bureau de l'alternance qui est chargé de faire la promotion de la formation en alternance auprès des entreprises et des partenaires et d'agréer les actions d'alternance.

Une première initiative est en cours d'élaboration dans le secteur de la construction.

Le projet « Tutorat » (formation des tuteurs en entreprise) évalue les perspectives de développement du rôle et des fonctions des tuteurs en entreprise. Il a visé dans un premier temps la conception et la mise en place d'une formation de tuteurs en entreprise dans les secteurs de la construction et des fabrications métalliques et électriques.

Il a permis de constituer un « Vade-mecum du tutorat », ensemble d'outils et de rapports consacrés à ce type de projet. Ce projet est co-financé dans le cadre de l'Objectif 3 du FSE.

Développement des dispositifs d'alphabétisation et de préformation

L'alphabétisation

Dans le cadre du décret du 27 avril 1995 relatif à l'insertion socio-professionnelle, Bruxelles-Formation, organisateur et régulateur du champ de la formation professionnelle en Région bruxelloise, conclut des conventions de partenariat pour des opérations d'alphabétisation.

Neuf opérateurs de formation, agréés par la Commission Communautaire française offrent des modules d'alphabétisation (4 niveaux d'apprentissage en Oral-Lecture et Ecriture) à des demandeurs d'emploi n'ayant pas atteint un niveau d'enseignement du secondaire inférieur.

En 2002, près de 160.000 heures d'alphabétisation en insertion socio-professionnelle sont conventionnées à ce jour avec Bruxelles-Formation.

Ces neuf opérateurs sont coordonnés par le Réseau Lire et Ecrire qui se voit confier par Bruxelles-Formation, une

mission de coordination pédagogique des actions d'alphabétisation en Région bruxelloise.

Les formations de base : elles consistent à remettre à niveau les connaissances générales afin d'accéder à une formation dont le secteur professionnel n'est pas précisé. Elles s'inscrivent dès lors en aval des modules d'alphabétisation en terme d'acquis.

En 2002, dix opérateurs sont spécialisés dans ce type d'opération et organisent 141.000 heures de formation de base.

Les préformations

Il s'agit d'une opération qui vise l'acquisition de prérequis et de remise à niveau axée directement sur le métier et ce, dans le but d'accéder à une formation professionnelle qualifiante.

Les préformations sont donc obligatoirement ciblées sur un secteur professionnel ce qui n'est pas le cas des formations de base.

En 2002, quatorze opérateurs, hormis les missions locales et les AFT ont été conventionnés pour 160.000 heures de préformations.

Mise en œuvre du portefeuille de compétences (consortium)

En 2002, un accord de coopération sera conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française qui vise à instituer un cadre légal pour la mise en place d'un système de validation des compétences professionnelles acquises en dehors des systèmes scolaires, par les demandeurs d'emploi, les travailleurs salariés, les indépendants et leurs conjoints aidant.

Ce système garantit l'inclusion de tous dans la société de la connaissance, l'accès ou le maintien à l'emploi, et permet de valoriser les compétences acquises dans la carrière professionnelle.

Le « consortium », chargé d'organiser la validation des compétences est composé des quatre opérateurs publics de formation : l'enseignement de promotion sociale, l'IFPME, le FOREM et Bruxelles-Formation. Il sera logé dans les locaux de Bruxelles-Formation.

Lutte contre la discrimination à l'embauche

Depuis le mois de mai 2001, Bruxelles-Formation a mis en place une cellule d'accueil et de suivi des stagiaires étran-

gers, dans un premier temps au centre de perfectionnement en gestion, centre où la proportion de stagiaires africains est importante.

Les actions entreprises sont : accueil et rencontre avec le groupe, animation et débats en groupe, contacts personnalisés, entretiens individuels, mise en contact des stagiaires avec une agence d'interim, ainsi qu'avec les services de Recherche Active d'Emploi (RAE) et de placement de l'OR-BEm.

Complémentairement, deux types d'action de formation sont proposés :

- permettre au stagiaire d'origine étrangère d'accéder à une meilleure connaissance et compréhension de l'organisation socio-économique, politique et culturelle belge, et plus particulièrement bruxelloise;
- formation complémentaire à la communication et au développement personnel.

La démarche d'encadrement et de soutien a permis qu'une dynamique positive de participation et d'entraide se développe au sein du groupe de stagiaires, en favorisant l'émergence de réflexions et de questions par rapport à l'accès à l'emploi.

En 2002, cet ensemble d'actions doit s'étendre au Pôle des métiers de bureau et de services.

Promotion de la formation en entreprises (développement des contacts avec les entreprises)

Le Pôle Entreprises, grâce à ses formations de travailleurs en entreprises, permet de mieux faire connaître l'ensemble des activités de Bruxelles-Formation en facilitant les contacts et les réseaux de relations qui facilitent la prise en stage des demandeurs d'emploi et leur engagement dans les entreprises.

Cette demande de terrain constitue une manière d'améliorer l'importance des emplois pour les Bruxellois.

Clarification des modalités de partenariat avec l'ISP (voir point suivant)

PARTENARIAT : OBJECTIFS ET METHODES

Objectifs et méthode

En regard des missions de régulateur et d'organisateur du champ de la formation professionnelle en Région bruxelloise qui lui sont confiées, Bruxelles-Formation conclut des

conventions de partenariat avec les organismes Oisp dans le cadre du décret du 27 avril 1995.

Le décret à l'insertion, sur lequel se base toute la gestion du partenariat se verra compléter par un arrêté d'application qui précise les missions de Bruxelles-Formation en matière de coordination, d'encadrement et d'évaluation des mesures qui concourent à la mise en œuvre des lignes directrices européennes en matière de formation professionnelle.

Il s'agit aussi de consolider les activités des organismes d'insertion socio-professionnelle.

Les orientations politiques qui découlent de ce décret, se traduisent sous la forme de programmes de formation (programmes opérationnels de référence et cahiers des charges) sur base desquels s'inscrivent des projets de formation.

Les programmes opérationnels de référence et les cahiers des charges sont adoptés par le Collège sur proposition de l'Institut après avoir sollicité l'avis de la CCFEE (Commission Consultative Emploi Formation Enseignement) et approbation du Comité de gestion de l'Institut.

Au sens du décret, le projet constitue une action d'insertion socio-professionnelle, elle-même composée d'une typologie d'opérations telle que :

- l'alphabétisation;
- les modules d'orientation et de détermination professionnelles;
- les formations de base;
- les préformations ciblées;
- les formations qualifiantes;
- les formations par le travail.

Ces opérations sont mises en œuvre par les organismes dans le cadre des conventions de partenariat avec l'Institut.

Partenariat actuel

Bruxelles-Formation veille aux respects des dispositions législatives existantes et à l'exploitation des données relatives aux formations (études, analyses et recherche – action).

Toute convention de partenariat nécessite au préalable une instruction de la nouvelle demande introduite (nouveau projet) ayant pour objet de vérifier la pertinence et la faisabilité du projet et de ces actions.

Pour ce faire, Bruxelles-Formation se doit de disposer d'un ensemble d'informations :

Instruction des dossiers :

1. Faisabilité et pertinence du projet (phase 1) :

- La vérification de l'adéquation entre les besoins des usagers, le marché de l'emploi et l'offre de service visé. Bruxelles-Formation prend connaissance de données utiles auprès d'organismes compétents en la matière (Observatoire de l'emploi, agences d'intérim, personnes ressources du secteur visé, dispositifs de formations existants, débouchés pour le métier visé, analyses statistiques, ...).
- La cohérence du projet en regard des typologies d'actions reprise dans le décret à l'insertion du 27 avril 1995.
- L'inventaire et diagnostics existants du dispositif de formation.
- L'analyse budgétaire du projet et sa faisabilité.
- L'analyse et avis pédagogique des programmes de formations proposés (cours indispensables nécessaires) pour atteindre les acquis professionnels visés par la formation. Les analyses des ressources humaines ⁽¹⁾ et matérielles nécessaires pour dispenser la formation proposée (matériels et infrastructures nécessaires pour dispenser la formation).

2. Vérifications des dispositions opérationnelles de l'opérateur (phase 2) :

Sur la base de ces premières informations, une visite de terrain permet de confirmer ou d'infirmer les informations relatives aux matériels et à l'infrastructure nécessaire pour la concrétisation du projet.

L'ensemble des données confirme ou infirme la faisabilité du projet.

3. Présentation des conventionnements (phase 3) :

Après confirmation de la pertinence et la faisabilité de la demande, le dossier est préparé en vue d'une présentation au Comité de gestion.

(1) Les qualifications et compétences des formateurs sont réglementées par l'arrêté d'application de la Commission communautaire française et prochainement par l'accord non marchand.

Après approbation, les services de Bruxelles-Formation entament les démarches d'élaboration et de suivi des conventions de partenariat.

Aspect budgétaire : appel d'offres et traitements des données

Suite à l'appel à projet effectué annuellement, les opérateurs ISP transmettent leurs demandes de partenariats pour l'année suivante.

Une proposition budgétaire est élaborée après analyse de l'ensemble des demandes en fonction de l'enveloppe budgétaire disponible, celle-ci est suivie d'une proposition d'orientation à la direction générale avant la présentation des dossiers au Comité de gestion.

Suivi et évaluation des partenariats

Outre l'instruction des nouveaux projets décrit précédemment, Bruxelles-Formation assure des évaluations intermédiaires et des évaluations post actions.

Ces évaluations se traduisent de la façon suivante :

1. Bruxelles-Formation, en collaboration avec la Commission Communautaire française assure de façon coordonnée des visites d'inspection auprès des opérateurs de formations.
2. Bruxelles-Formation systématise des visites de terrain auprès des opérateurs porteurs de nouvelles actions ou des projets ayant nécessité des réactualisations de programmes. L'évaluation porte dans ce cas sur l'action de formation en particulier et non sur l'ensemble des actions portées par l'opérateur.
3. L'analyse des rapports moraux (semestriels et annuels) complète les informations utiles à l'évaluation de l'action. (2x/an).
4. Un suivi opérationnel des actions se déroule via la mise en place de Comités d'accompagnement.
5. Un suivi mensuel des prestations des heures formation constitue un indicateur complémentaire pour le déroulement des actions conventionnées.

Commissions thématiques et plates-formes pédagogiques :

- Bruxelles-Formation assure la coordination et l'animation de travaux et d'études à caractère thématique (Secteurs professionnels, pédagogies particulières, programmes de références, état des lieux de pratiques existantes, ...).

- Ces groupes de travail contribuent à l'élaboration de propositions et recommandations sur les programmes de référence, les pratiques ou encore les cahiers de charges.

Perspectives

La mise en œuvre du nouvel arrêté s'inscrit dans l'approfondissement de l'organisation du champ de l'insertion qui vise ainsi à une meilleure régulation et planification de la formation professionnelle.

- L'arrêté prévoit que les actions et opérations de formation seraient conventionnées en exécution des programmes de référence et cahier des charges et que chaque action s'inscrira à terme dans cette logique.
- Les programmes de référence concernent tant les typologies d'opérations (programmes de référence de l'alphabétisation ou encore les modules d'orientation et de déterminations professionnelles) mais aussi des qualifications professionnelles visées.
- L'élaboration des programmes de référence et cahiers des charges devront se systématiser dans la mesure où des programmes de référence sont encore inexistant à ce jour dans divers secteurs professionnels et certaines typologies d'actions. Le développement et le renforcement de Commissions thématiques s'inscrivent dans la logique de l'arrêté dans la mesure où elles contribuent à l'élaboration de propositions et recommandations concernant ces programmes de référence et cahier des charges.
- L'arrêté prévoit l'établissement de rapports d'évaluation portant sur la mise en œuvre du décret et de son arrêté ainsi qu'une évaluation individuelle pour chaque organisme dans le cadre de la procédure d'agrément Commission communautaire française.
- L'institut continuera à opérer et renforcer son rôle de contrôle de qualité des actions de formation professionnelle.
- Le champ de la formation prendra davantage en considération les besoins critiques en matière de qualification professionnelle impliquant à terme des appels à projets davantage ciblés sur des secteurs. En effet, la mission de régulation implique un positionnement actif d'observatoire et de récolte de données relatives aux métiers et à leurs évolutions possibles afin d'assurer une adéquation entre les besoins du marché du travail, ceux des usagers demandeurs de qualifications, et l'offre de formation de l'ensemble des partenaires de formations (ISP, promotion sociale, les fonds sectoriels, l'enseignement).

LES PROBLEMES SPECIFIQUES

Les primo arrivants

Carrefour, dans son bilan de 2001, enregistrait 21 % de demandes émanant de stagiaires étrangers et sans permis de travail. Un récent sondage nous donne 27 %.

Conséquences :

- Statut + discrimination à l'embauche = double impact négatif sur la situation des personnes par rapport à l'emploi.
- Les employeurs ne font pas les démarches comme les y autorise la loi.
- Les travailleurs du secteur perdent complètement le sens de leurs missions qui n'atteignent pas les objectifs de mise à l'emploi, ce qui entraîne une démotivation profonde.
- Les investissements en formation sont, dans la plupart des cas les initiatives prises par Bruxelles-Formation :
 - la mise sur pied d'une cellule d'accompagnement et de suivi depuis mai 2001 pour les stagiaires africains très nombreux aux Pôles 2 et 3 ? pilotage de nombreuses activités d'information;
 - des activités conjointes avec les services de l'ORBEm (RAE et Placement);
 - des activités d'information et d'initiation à l'environnement avec les organisations syndicales;
 - des propositions au Ministre de Tutelle de réunir l'ORBEm et Bruxelles-Formation pour convenir d'une procédure d'accès en formation si les candidats ont leur permis ou de permettre que soit délivrer un titre de permis de travail provisoire garanti par l'ORBEm.

Mise en place de plans d'urgence dans le cadre de licenciements collectifs

Dès l'annonce de la faillite de la Sabena, Bruxelles-Formation a organisé des séances d'informations sur les possibilités de formation existant dans la région. Plus de 250 personnes ont été ainsi conseillées. Bruxelles-Formation a pu offrir une réponse positive dans ses structures de formation mais a aussi mis en place des formations spécifiques dans le domaine de la bureautique pour 60 « sabéniens » en 2001, 40 déjà depuis le début de l'année 2002.

Dans un second temps, Bruxelles-Formation assurera le suivi « formation » des bilans de compétences organisés par le service outplacement de l'ORBEm.

Mme Anne-Françoise Theunissen (présidente) remercie les invités pour leur exposé et ouvre la discussion.

12. Discussion générale

Mme Evelyne Huytebroeck (Ecolo) souhaite être renseignée sur les demandes des personnes sans permis de travail. Quelle est leur connaissance de la langue ? Existe-t-il une valorisation possible de compétences déjà acquises ?

Elle se demande également s'il est intéressant de dispenser des formations pointues ? Ces formations ne risquent-elles pas de coincer le public par rapport à une offre diversifiée et un marché du travail fluctuant ?

Pour en revenir au public de Bruxelles-Formation, le problème de base ne vient-il pas de l'enseignement et du décrochage scolaire qu'il connaît actuellement ?

Mme Caroline Persoons (MR) pose la question de l'adéquation entre les formations et les besoins des entreprises. Elle se demande également ce qu'il advient des 1.684 personnes refusées aux formations suite à des tests ?

En ce qui concerne les pertes d'emploi à la SABENA, l'intervenante demande si Bruxelles-Formation a été sollicitée et pour quel type de formation ?

M. Michel Lemaire (cdH) a le sentiment que Bruxelles-Formation existe pour réparer tous les dégâts de l'enseignement en particulier, et de la société en général. Ne faudrait-il pas avoir une discussion sur cette problématique fondamentale qui est certainement bruxelloise, mais aussi belge et européenne ?

Ce commissaire se demande quelle serait la marge de chômage existant dans le cas où l'offre et la demande coïnciderait ? Y a-t-il une coïncidence possible ?

M. Mohamed Azzouzi (PS) souligne que des expériences de partenariat entre école et entreprise sont déjà bien développées dans d'autres pays, comme l'Allemagne par exemple. Notre pays s'informe-t-il et tient-il compte de ces expériences déjà menées ?

A propos des fonds sectoriels, la construction par exemple est un secteur intéressant et le reste potentiellement même lors de crises économiques. Ne serait-il pas intéressant de développer encore ce secteur, bien que sa place soit déjà importante à Bruxelles ?

M. Michel Peffer parle d'évaluation professionnelle individualisée. Le membre du Collège annonce la volonté politique de résorption du chômage. La démarche de Bruxelles-Formation s'inscrit-elle dans cette volonté ?

Mme Anne-Françoise Theunissen (présidente) souhaite savoir également si Bruxelles-Formation coopère avec la région wallonne pour ses orientations et ses actions.

En ce qui concerne les compétence, qu'en est-il de la mise en place d'un système de validation des compétences ?

Et finalement, pour ce qui concerne la formation des primo-arrivants, M. Michel Peffer confirme-t-il la mise en place du permis C ?

M. Michel Peffer (directeur général de Bruxelles-Formation) reconnaît qu'on peut avoir l'impression que son travail consiste avant tout à devoir réparer des dégâts. Comment expliquer, en effet, qu'autant de personnes ne terminent pas leurs études alors que l'obligation scolaire est fixée à 18 ans ? Faudra-t-il aller jusqu'à devoir menacer les parents de prison comme cela se ferait en Grande-Bretagne ?

Il n'en reste pas moins que la mission dévolue par décret à Bruxelles-Formation est précise et limitée. Bruxelles-Formation s'occupe de formation professionnelle, pas d'enseignement. L'idée est d'organiser des formations aussi rapides qu'adaptées à l'offre comme à la demande. Il s'agit autant aux besoins des entreprises qu'aux aspirations des stagiaires. Ainsi, pour ce qui concerne le secteur tertiaire, il offre des formations de six mois maximum; le nombre d'heures ayant été volontairement réduit. L'idée générale est de pouvoir réorienter l'offre de formation à travers une série d'accords-cadres. Que deviendrait le chômage à Bruxelles si l'offre et la demande ne se rencontraient pas quelque part ? Il reconnaît la difficulté de l'entreprise. D'un côté, on assure manquer de soudeurs, de l'autre, 70 % des stagiaires en soudure n'ont pas trouvé d'emploi après formation. Il reconnaît qu'idéalement il faudrait connaître le parcours de tous les stagiaires ; d'où le projet Ulysse, suivi des stagiaires après une formation chez Bruxelles-Formation. Plus qu'une simple étude du taux de placement, ce projet vise à étudier plus précisément les raisons de mise (ou non) à l'emploi. C'était une demande de l'ORBem. A terme, le « *screening* » devrait être organisé par l'ORBem pour tous les métiers.

Pour l'orateur, il ne fait aucun doute qu'il faut des formations qui répondent aux besoins réels. Il précise que dans le secteur secondaire, les formateurs sont des gens de terrain.

M. Peffer rappelle que les tâches de Bruxelles-Formation sont multiples : aux formations soudure répondent des stages pour notaires. S'agissant de l'emploi, de manière générale, on constate une forte baisse des emplois dans le secteur secondaire à Bruxelles. Les emplois sont de plus en plus technologiques et informatisés. Il devient de plus en plus difficile de se former sur le tas.

S'agissant des demandes des travailleurs sans permis de travail et de la valorisation de leurs compétences, il reconnaît

que le problème n'est pas évident. Bruxelles-Formation peut s'engager à organiser des stages de perfectionnement. Les questions de certification et de reconnaissance dépendent en tout cas de la Communauté française. Le bilan des compétences est une question très importante. En 2002, un accord de coopération devra être conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française pour mettre en place un cadre légal pour la mise en place d'un système des compétences professionnelles acquises en dehors du système scolaire.

L'idée serait d'aboutir à une sorte de portefeuille de compétence où figureraient tous les titres et formations que la personne aurait passés. Elle pourrait ainsi les capitaliser. Il s'agit bien là d'une réforme importante. Dans le cas précis de Sabena, Bruxelles-Formation a répondu à de nombreuses demandes de stewards, hôtesses, chefs de cabine. Il leur a été proposé des stages en informatique.

Dans le cadre de la formation des demandeurs d'emploi, l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 12 mai 1987 prévoit deux types de dispositifs de formation en entreprise : individuelle et collective. Le partenariat de Bruxelles-Formation dans le domaine de l'alternance se base sur un accord de coopération signé avec la Communauté française en juin 1999. Ce processus associe de la formation théorique (600 périodes) et pratique. Il s'appuie sur un Bureau de l'alternance chargé de faire la promotion de la formation en alternance auprès des entreprises et des partenaires et d'agrèer les actions d'alternance. Le projet tutorat évalue, quant à lui, les perspectives de développement du rôle et fonctions des tuteurs en entreprise.

Le Bureau de l'alternance a été mis en place il y a près de deux mois. Le grand défi de demain est bien celui de l'Alternance et du tutorat. Il reconnaît qu'en ce qui concerne la formation en alternance, il serait judicieux de s'inspirer du système allemand.

13. Audition de Mme Françoise Nyssens, conseillère juridique et responsable de la formation à la Confédération Construction Halle-Vilvorde

Mme Anne-Françoise Theunissen (présidente) accueille l'invitée, la remercie de sa présence et lui propose de présenter les enjeux, les objectifs et les moyens de la Confédération.

Mme Françoise Nyssens pense qu'il est intéressant qu'un débat ait lieu sur la formation, matière à laquelle elle travaille elle-même depuis treize ans.

Mme Nyssens annonce que les objectifs de la Confédération en matière de formation et d'emploi se présentent en trois volets :

1. le premier objectif est de répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée des entreprises;
2. le deuxième objectif est de créer de l'emploi de qualité : les membres de la Confédération doivent fournir des emplois de qualité, les entreprises doivent être responsabilisées dans l'attente de cet objectif;
3. le troisième objectif est d'aboutir à un consensus éthique en matière d'insertion dans les entreprises. Il faut notamment mettre en œuvre des moyens de lutte contre toute forme de discrimination à l'embauche.

L'oratrice passe ensuite aux moyens mis en œuvre pour tendre vers ces objectifs :

1. assurer un interface entre le secteur économique et le secteur social : il s'agit de réduire le chemin qui sépare le chercheur d'emploi et l'entreprise qui veut procéder à des embauches réussies. Cela se réalise en partenariat avec Bruxelles-Formation et l'ORBEm.

Un des exemples d'action en ce sens est le « *screening* » des demandeurs d'emploi à Bruxelles. Le « *screening* » ou filtrage consiste à définir quelles sont les personnes réellement compétentes et motivées pour le secteur de la construction. Il a été constaté en effet que sur 400 personnes qui cherchaient de l'emploi dans le secteur de la construction, seules 70 personnes étaient réellement compétentes et ont été embauchées. Parmi les 330 personnes restantes, certaines sont allées à Bruxelles-Formation, mais le problème se pose effectivement de ce qu'il y a lieu de mettre en place pour les autres.

A terme, le « *screening* » devrait être organisé par l'ORBEm pour tous les métiers;

2. développer des projets avec les organisations syndicales pour moderniser les centres de formation : ces projets ont commencé en 1987 avec le projet « Groupes à risques » mené en partenariat avec le ministère de l'Emploi, la CSC et la FGTB. Et ils se poursuivent notamment dans le cadre de projets européens par des initiatives telles que le tutorat, projets qui regroupent une trentaine d'entreprises.

Le projet « Groupes à risques » a été mené en collaboration avec FAC (un centre de formation en alternance), ce qui a permis à ce centre d'obtenir d'importants moyens supplémentaires.

Aujourd'hui, des réunions régulières ont lieu entre la Confédération et FAC.

La Confédération a également fait appel à une entreprise pour la construction d'un centre de formation qui existe aujourd'hui à Neder-over-Hembeek;

3. soutenir la formation en alternance : il s'agit notamment de promouvoir les systèmes sectoriels de la Confédération par des parrainages et des RAC (Régime Alternance Construction)

Le parrainage représente un montant de 100.000 FB pour une embauche comprenant une formation;

4. assurer la formation continue des travailleurs tout au long de la vie : il s'agit d'assurer la promotion du système sectoriel par un plan de formation pour le travailleur, en collaboration avec la Confédération Construction, les fonds sectoriels, Bruxelles-Formation et le centre de Neder-over-Hembeek;

5. contribuer à une meilleure adéquation entre les compétences développées : il s'agit d'établir des contacts réguliers avec l'enseignement, de développer une meilleure adéquation entre la formation et l'entreprise et de créer des centres de formation. La Confédération se veut également à l'écoute des écoles dans le sens des attentes de celles-ci en termes de modernisation des équipements scolaires.

Pour conclure, Mme Nyssens exprime le souhait de travailler dans un cadre plus structuré où des idées massives et communes aux différents intervenants pourraient être mieux développées.

14. Discussion générale

Il semble à M. Michel Lemaire (cdH), à entendre l'oratrice, qu'on pourrait avoir tendance à croire que n'importe qui peut travailler dans le secteur de la construction, ce qui semble paradoxal.

Ne reste-t-il pas un problème culturel par rapport à la dureté de ce type de formation ? Si les « inscrits en construction » de l'ORBEm ne sont pas tous, loin s'en faut, compétents dans le secteur, n'y aurait-il pas un problème de nomenclature dans son chef ?

M. Mohamed Daïf (PS) se réjouit des décisions dans le sens de la non-discrimination à l'embauche, mais a-t-on de véritables moyens juridiques contre la discrimination lorsque celle-ci a lieu ?

Ce commissaire estime qu'il y a encore un gros travail à faire de la part des employeurs : le « *screening* » est-il un filtrage discriminatoire ? On constate en effet que de jeunes diplômés d'origine étrangère ne trouvent pas d'emploi.

La Confédération doit jouer son rôle dans cette problématique en n'oubliant pas qu'on n'est pas nécessairement performant en sortant de l'école.

En ce qui concerne les CEFA (Centres de formation en alternance), l'intervenant se demande si la rémunération des jeunes peut représenter un frein pour les entreprises et s'il ne manque pas d'une collaboration réelle des entreprises pour donner aux jeunes de véritables stages de formation.

Pour ce qui concerne l'adéquation école/entreprise, une collaboration ne serait-elle pas possible en termes de matériel et de formation continue des enseignants ?

Mme Caroline Persoons (MR) se dit heureuse d'entendre de la part de Mme Nyssens que certains projets fonctionnent bien et souhaite poser quatre questions :

- y a-t-il des projets dans le cadre du décret de la Communauté française, via lesquels les entreprises peuvent donner du matériel aux écoles ?
- en Wallonie, en collaboration avec l'Union wallonne des entreprises, la formation continue des enseignants fonctionne. Bruxelles est-elle partie prenante dans ce type de projet ?
- en ce qui concerne la validation des compétences, la Confédération participe-t-elle à la reconnaissance de l'expérience professionnelle ?
- pour ce qui est des contacts enseignement/fonds sectoriels/entreprises, les difficultés viennent-elles d'une mauvaise volonté de l'une ou l'autre composante ou sont-elles dues au paysage institutionnel ?

Mme Evelynne Huytebroeck (Ecolo) est frappée par les difficultés dans les contacts avec l'enseignement. Que représente exactement cette collaboration en termes d'équipement et de formation. Une bonne information pour valoriser les métiers circule-t-elle dans les écoles ?

L'intervenante revient au manque de cadre dont Mme Nyssens a parlé. Quel type de cadre cette dernière souhaiterait-elle ?

Cette même commissaire souligne encore que le secteur de la construction doit certainement souffrir de la concurrence du travail au noir.

M. Philippe Smits (MR) interroge l'oratrice sur la place du travail intérimaire, sur les possibilités qu'il ouvre, notamment dans le « *screening* ».

Mme Anne-Françoise Theunissen (présidente) rappelle que le parlement bruxellois a voté une résolution sur la dis-

crimination à l'embauche : il existe donc un cadre où les intervenants vont dans le même sens.

En ce qui concerne la formation en alternance, quelles sont les relations avec d'autres dispositifs que les CEFA ?

Et en ce qui concerne les récents Centres de référence : que sont-ils exactement, comment seront-ils gérés, avec quels moyens financiers ?

Mme Françoise Nyssens (conseillère juridique et responsable de la formation à la Confédération Construction Halle-Vilvorde) répond aux différentes questions.

La discrimination à l'embauche reste un problème constant : ce sont les mentalités qui doivent changer avec le temps. Néanmoins, même s'il n'existe, à son avis, pas de cadre de référence strict à cet égard, elle y est attentive, notamment en refusant des clients qui font preuve de racisme.

L'oratrice souhaite la mise en place d'une « table éthique » qui attaquerait ce débat avec courage. Pour l'instant, ce thème est évoqué dans le Pacte social pour l'emploi, sans plus.

Un autre problème concret demeure préoccupant. Les jeunes qui, suite au « *screening* » s'avèrent incompetents dans le secteur de la construction doivent être pris en charge par l'ORBEm qui doit théoriquement les envoyer vers des formations adéquates, notamment avec la collaboration de Bruxelles-Formation.

Dans les faits, la Confédération joue un rôle social, mais est-ce bien le sien ? La question reste ouverte.

En ce qui concerne les lieux de formation : les entreprises doivent-elles créer leurs propres centres ? La question reste ouverte également.

Pour répondre à la question de la rémunération, Mme Nyssens pense qu'elle ne saurait être élevée dans la mesure où une formation est dispensée, mais qu'il y a néanmoins un minimum à payer.

Pour répondre à une autre question concernant la difficulté de trouver des stages pour les élèves en cours d'études, cela présente effectivement un problème difficile pour les employeurs de prendre un stagiaire sans aucune formation.

En réponse à une question sur l'équipement scolaire, le souhait de Mme Nyssens est que puissent être mis en commun les moyens de l'enseignement et du centre de formation de Neder-over-Hembeek.

Pour les enseignants qui cherchent de la formation continue, l'oratrice informe qu'elle ne laisse pas les demandes

sans réponse, qu'elle essaie toujours de trouver une possibilité.

Elle en arrive ensuite à la question de la compétence, il est évident pour elle que n'importe qui ne peut pas travailler dans la construction : la Confédération cherche à offrir du travail aux personnes qualifiées, motivées et compétentes. La question culturelle, soulevée précédemment par un commissaire, existe et les entreprises doivent la prendre en compte.

M. Michel Lemaire (cdH) revient sur cette question de l'image donnée par le secteur de la construction, image qui peut décourager les personnes désireuses de se former. FAC a eu à un certain moment des difficultés à trouver des jeunes souhaitant se former à ce métier.

Mme Françoise Nyssens (conseillère juridique et responsable de la formation à la Confédération Construction Halle-Vilvorde) répond que la question « que faire pour attirer les jeunes vers ce secteur ? » demande de nouvelles réponses, au-delà des contacts nombreux entre les entreprises et les écoles, des portes ouvertes, et revient à son souhait de création d'une « table éthique » pour réfléchir à la mise en place d'autres moyens d'action.

Pour ce qui concerne la validation des compétences, la Confédération y participe en matière d'avis, mais cela ne ressort pas de ses compétences.

Pour ce qui est de l'intérim, il permet effectivement d'attirer les jeunes dans ce secteur qui a besoin de main-d'œuvre.

En réponse à la question sur l'intérêt de l'AR 495, il est de moins en moins utilisé : il coûte trop cher aux employeurs par rapport au RAC par exemple.

Pour terminer sur les centres de référence, nouvellement mis en place, Mme Nyssens souhaite qu'ils fonctionnent par secteur, qu'ils soient plus efficaces et soient gérés par les partenaires sociaux.

M. Michel Lemaire (cdH) revient à la discrimination à l'embauche en suggérant la création d'une charte proposée à tous les décideurs économiques de la région.

Mme Françoise Nyssens (conseillère juridique et responsable de la formation à la Confédération Construction Halle-Vilvorde) estime qu'il y a déjà pléthore de chartes et que leur efficacité n'est pas très grande. L'oratrice, quant à elle, croit plus aux idées.

Mme Anne-Françoise Theunissen (présidente) remercie l'oratrice pour son exposé et les réponses qu'elle a apportées aux questions des commissaires.

15. Audition de M. Patrick Cauwert, administrateur délégué de l'Espace Formation PME

M. Patrick Cauwert se présente comme indépendant, courtier en assurances, dirigeant une TPE (très petite entreprise) et formateur à l'INFAC, fusionné depuis 1996 avec INFOBO (métiers artisanaux et de bouche). Cette fusion des deux centres de formation des classes moyennes a donné naissance à l'Espace Formation PME, dont M. Cauwert est administrateur délégué.

La spécificité de l'Espace Formation PME est la formation en alternance qui comprend des cours généraux, des cours techniques, des stages en entreprises, avec des délégués à la tutelle qui dépendent de l'IFPME (Institut de formation des petites et moyennes entreprises) et des conseillers pédagogiques.

L'Espace Formation PME est constituée en une a.s.b.l. dont le conseil d'administration est composé des fédérations professionnelles et dont les programmes sont définis par l'IFPME.

La tutelle exercée sur cette a.s.b.l. est birégionale : Région wallonne (80 % des subventions) et Commission communautaire française (20 % des subventions).

Les spécificités du centre de formation, qui selon le slogan publicitaire, se veut être « l'école qui n'est pas une école », sont la formation aux métiers, un ancrage parmi les professionnels (via les stages et les enseignants qui exercent à la fois un autre métier), le soutien des secteurs et des fédérations professionnelles, et la présence des commissions professionnelles.

L'a.s.b.l. offre quatre types de formation :

- l'apprentissage, pour les jeunes soumis à l'obligation scolaire;
- la formation à la direction d'entreprise pour les indépendants qui veulent s'y former ou décrocher un accès à la profession;
- la formation prolongée ou formation continuée pour les personnes ayant déjà une activité professionnelle;
- l'aide à la création d'entreprise. Et à ce sujet, M. Cauwert signale que d'après son analyse, la majorité des faillites des petites entreprises sont dues au manque de formation. Par ailleurs, une brochure est éditée par l'Espace Formation PME sur le thème : « Cent questions pour créer une entreprise ».

M. Cauwert poursuit en donnant aux commissaires quelques chiffres :

Espace Formation PME offre une formation à 84 métiers (il faut 12 inscrits pour ouvrir une formation), compte 6.000 apprenants par an, emploie 500 chargés de cours qui dispensent 65.000 heures de cours.

En ce qui concerne les formations de « chef d'entreprise » proprement dites, plus de 50 % des apprenants ont été diplômés entre 1996 et 1999, dont, en six mois, 53 % sont devenus ouvriers et employés, 35 % sont devenus indépendants et 6 % sont restés inactifs.

En termes de répartition des diplômes sur l'âge des diplômés, 50 % ont entre 22 et 25 ans, 20 % entre 26 et 30 ans, 10 % entre 31 et 40 ans, 10 % moins de 22 ans et 11 % plus de 40 ans.

Selon M. Cauwert, 83 % des diplômés affirment qu'ils suivraient à nouveau cette formation, deux tiers conseillant cette même filière à leurs enfants en s'en référant à la qualité de la formation.

Pour conclure, l'orateur dresse la liste des finalités des formations dispensées par l'Espace Formation PME :

- former des hommes de métiers qualifiés : l'objectif est de donner aux apprenants des atouts et compétences pour bien réussir;
- former des indépendants qui réussissent sur le long terme;
- former des entrepreneurs;
- susciter des vocations;
- transmettre le savoir et le savoir-faire;
- modulariser la formation;
- valider les compétences pour pouvoir passer d'une formation à une autre.

16. Discussion générale

M. Joël Riguelle (cdH) souligne qu'il semble y avoir une forte implication des secteurs professionnels dans la formation et demande si elle implique également un apport financier.

Ce commissaire aimerait avoir des précisions sur le terme « formation prolongée », sur la proportion entre formation technique (formation au métier) et formation sociale et admi-

nistrative, ainsi que sur la reconnaissance des diplômes distribués.

M. Mohamed Azzouzi (PS) demande si ces formations sont surtout suivies pour obtenir des accès aux professions. Il aimerait savoir également ce qu'il en est de la collaboration avec le secteur de la construction et souhaiterait savoir également ce que fait l'Espace Formation PME dans le domaine de la sécurité.

Mme Anne-Françoise Theunissen (présidente) souhaiterait savoir s'il existe une aide à la création d'entreprise, et avec quel type de formation ou d'accompagnement. La présidente souhaiterait savoir également s'il existe des statistiques de réussite dans ce domaine précis.

En ce qui concerne la validation des compétences, que sont prêtes à faire les classes moyennes en cette période importante où les besoins émergent ?

Dans le domaine du contrat d'apprentissage, M. Cauwert ne semble pas faire de distinction entre le contrat d'apprentissage et le contrat d'apprentissage industriel. Qu'en est-il ?

Et, finalement, Mme Theunissen aimerait savoir vers quels secteurs d'activités se dirigent les 35 % de femmes qui se présentent aux formations et quelle est l'analyse de M. Cauwert sur ce faible pourcentage.

M. Patrick Cauwert (administrateur délégué de l'Espace Formation PME) commence par souligner les difficultés qu'a impliquées la fusion d'INFOBO et INFAC qui avaient une autre culture : il fallait réinventer une nouvelle structure où pouvaient se croiser les deux cultures et les différents secteurs.

En réponse aux diverses questions, M. Cauwert précise qu'il n'y a pas d'apport financier du secteur professionnel, mais qu'avoir des professionnels compétents pour donner les cours n'a, à ses yeux, pas de prix.

Pour répondre à la question sur la formation prolongée, il s'agit de formation continuée ou complémentaire pour les apprenants terminant une formation.

En ce qui concerne la formation proprement dite, trois quarts de la formation est technique et un quart de gestion. M. Cauwert reconnaît que la formation en gestion est un peu faible. En réalité, le but de celle-ci est de signaler les embûches, les problèmes potentiels ou les situations délicates qui appellent l'aide de professionnels comme des juristes par exemple.

Pour répondre à la question des objectifs des inscrits, un tiers de ceux-ci vient décrocher un accès la profession, mais ce n'est pas l'objectif ultime de l'Espace Formation PME.

Pour cet accès, il existe une épreuve qui est un jury de maturité composé de professionnels extérieurs.

En matière de sécurité, les formations sont données en respect de la loi Toback et est reconnue par l'Espace Formation PME.

M. Mohamed Azzouzi (PS) précise que sa question visait les professions qui vérifient la sécurité des personnes qui travaillent sur les chantiers ou dans les usines, en fonction des réglementations européennes, puisqu'il s'agit d'un secteur en expansion.

M. Patrick Cauwert (administrateur délégué de l'Espace Formation PME) informe les commissaires que les subsides ne sont pas différenciés en fonction des formations. Cela dit, il s'attelle à faire apparaître clairement (par une comptabilité analytique à proposer à la tutelle) quels sont les investissements par type de formation.

Dans le domaine de la construction, il existe en effet une convention avec ce secteur, notamment pour les samedi et dimanche, puisque le centre est ouvert ces jours-là également.

Pour répondre à la présence des femmes aux formations, l'orateur précise qu'avec un recul de cinq ans, on constate que la fréquentation du centre est de 47 % pour les femmes et de 53 % pour les hommes.

M. Cauwert reconnaît qu'il y a assez peu de femmes dans les secteurs traditionnellement masculins, mais que toutes les formations sont ouvertes.

En termes d'accompagnement et de guidance en général, le centre offre des possibilités. L'orateur pense même que la vraie réussite de l'Espace Formation PME est ceux qu'il encourage de continuer. En effet, le centre prend en compte, en plus de la formation, l'aspect environnement familial et l'adéquation de celui-ci au projet de l'intéressé, ainsi que la préparation d'un plan financier. Mais il n'existe à ce jour encore aucune réelle statistique de réussite.

Pour ce qui concerne la validation des compétences, M. Cauwert ne souhaite pas une vision protectionniste qui protégerait les acquis uniquement, mais il souhaite une situation où chacun puisse avancer professionnellement et en termes de formation avec toutes ses compétences et une mobilité maximale.

Mme Amina Derbaki Sbaï (MR) demande s'il existe une aide pour la mise à l'emploi.

M. Patrick Cauwert (administrateur délégué de l'Espace Formation PME) répond que cela se fait naturellement dans la mesure où les fédérations professionnelles sont présentes

à l'Espace Formation PME. D'après M. Cauwert, Bruxelles ne souffre pas d'une pénurie d'emplois, mais d'un problème de formation et peut-être de motivation.

L'orateur estime qu'il faut mieux adapter l'école à l'avenir, aux nouveaux métiers et donc créer une autre manière de faire de la formation, avec d'autres outils plus interactifs.

Les jeunes attendent autre chose des centres de formation que de l'école, et il est dès lors important que ces centres puissent offrir une validation de toutes les compétences que l'enseignement traditionnel n'offre pas.

Mme Anne-Françoise Theunissen (présidente) interroge M. Cauwert sur les relations avec les autres centres de formation et notamment avec les formations en métallurgie.

M. Patrick Cauwert (administrateur délégué de l'Espace Formation PME) convient que le contenu de cette question soulève une problématique vitale : le partage des outils surtout quand il s'agit d'outils de haute technologie. Il faut en effet que ce partage ait lieu sans distorsion de concurrence ou de compétence, mais les fédérations compétentes à cet égard font preuve d'encore beaucoup de frilosité sur ce sujet. Néanmoins c'est le souhait de l'orateur : que dans l'avenir il y ait un centre par compétence et que chaque « formateur » puisse l'utiliser selon ses modalités propres.

Mme Anne-Françoise Theunissen (présidente) remercie M. Cauwert d'avoir mieux fait connaître l'Espace Formation PME à la commission.

17. Première audition de MM. Eric Struyf et Alain Kock, respectivement président et secrétaire de la Commission consultative en matière de formation, d'emploi et d'enseignement

1. Qu'est-ce que la CCFEE ?

Dans un premier temps, Monsieur Alain Kock remet en contexte la Commission consultative en matière de formation, d'emploi et d'enseignement. Il rappelle que cette commission consultative a été créée par le Décret de la Commission française du 17 mars 1994 portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle, mieux connu sous la dénomination de Bruxelles Formation. Installée à Bruxelles Formation, cette nouvelle instance mise en place en mars 1997 est reconnue comme outil commun de concertation par la Commission communautaire française, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté française.

Outre les représentants ministériels, elle est composée de représentants des employeurs et des travailleurs bruxellois francophones, des 3 réseaux d'enseignement, des organismes régionaux d'emploi et de formation et de l'initiative locale. Cette commission est chargée de formuler des avis et de recommandations quant à l'adéquation et l'articulation étroites des politiques de la Formation, de l'Emploi et de l'Enseignement, plus particulièrement dans le cadre de l'insertion socio-professionnelle et du développement de l'alternance emploi-formation.

Il rappelle la principale mission de la commission consultative : émettre des avis sur les propositions d'agrément des organismes d'insertion, sur les propositions de programmes et de cahiers des charges des conventions à conclure entre ceux-ci, Bruxelles Formation et l'ORBEM, ainsi que leurs évaluations. En outre, la Commission est chargée de rendre des avis sur les programmes opérationnels mis en oeuvre avec les fonds structurels européens, en particulier le Fonds social européens.

C'est dans le cadre de cette mission qu'un Agent relais Fonds Social Européen est attaché au Secrétariat de la CCFEE et est chargé d'assurer la promotion des programmes européens. Ses missions découlent de celles dévolues à la CCFEE par le Décret qui l'institue.

Cet agent est ainsi chargé plus particulièrement d'assurer l'information, la communication et la publicité des programmes européens, de stimuler l'intérêt pour la problématique européenne, auprès des opérateurs bénéficiaires des actions du FSE et auprès de la population locale, en liaison avec les organes compétents, de valoriser les initiatives entreprises dans le domaine de l'emploi et de la formation avec le concours des ressources FSE et assurer l'échange d'expériences présentant un caractère multiplicateur ou novateur en collaboration avec l'Agence FSE. Le cas échéant, l'agent relais est amené à répondre aux sollicitations des organes de suivi et d'évaluation des programmes opérationnels en matière d'étude et/ou d'évaluation.

Le Bureau permanent de la formation en alternance est, quant à lui, issu d'un accord de coopération entre le Collège de la Commission communautaire française et le Gouvernement de la Communauté française signé à Bruxelles le 11 juin 1999. La Présidence du Bureau permanent est assurée par le Président de la Commission Consultative Formation-Emploi-Enseignement et bon nombre des membres du Bureau sont issus de cette même commission. Tous les acteurs bruxellois de la formation en alternance sont représentés au Bureau permanent.

Les missions du Bureau de l'alternance sont; d'élaborer le cahier des charges relatif à l'agrément des actions de formation en alternance; de proposer et de recommander aux Gouvernements, d'initiative ou sur demande, toute mesure utile

au développement de la filière de formation en alternance; d'examiner les demandes d'agrément; de rendre un avis sur l'agrément des actions de formation en alternance au membre du Collège ayant la formation professionnelle dans ses attributions.

Bases réglementaires

- Décret du 17 mars 1994 de la Commission communautaire française portant création l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle (*Moniteur belge* du 10.0501994).
- Accord de coopération du 6 mars 1997 entre le Collège de la Commission communautaire française; le Gouvernement de la Communauté française relatif à la Commission consultative en matière de formation, d'emploi et d'enseignement instaurée par l'article 28 du décret du 17 mars de la Commission communautaire française portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle.
- Arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 6 mars 1997, précisant les missions et les modalités de fonctionnement de la Commission consultative en matière de formation, d'emploi et d'enseignement instaurée par l'article 28 du décret du 17 mars de la Commission communautaire française portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle (*Moniteur belge* du 14.05.1997).

Le Président du CCFEE, M. Eric Struyf, présente ensuite aux membres de manière plus concrète les tâches, missions et objectifs de la Commission.

2. Présentation de la CCFEE

Il souligne d'abord que la Commission consultative en matière de formation, d'emploi et d'enseignement, qu'il a l'honneur de présider est une émanation de l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle. Celle-ci est reconnue comme outil commun de concertation par la Commission communautaire française, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté française. Statutairement, elle est donc de filiation francophone et bruxelloise. Sa mission – pour être bref – est de formuler des avis, des recommandations quant à l'adéquation et l'articulation des politiques d'emploi, d'enseignement et de formation. Sa composition est pluraliste : elle est une des rares instances qui réunisse en son sein les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, les délégués des 3 réseaux d'enseignement, les associations d'initiative locale, les CPAS, les organismes régionaux d'emploi et de formation, les pouvoirs publics. Concrètement, la Commission consultative émet des

avis sur les propositions d'agrément des organismes d'insertion, sur les propositions de programmes et de cahiers des charges des conventions à conclure entre ceux-ci, Bruxelles Formation et FORBEM, ainsi que leurs évaluations. En outre, la Commission est chargée de rendre des avis sur les programmes opérationnels mis en oeuvre avec les fonds structurels européens, en particulier le Fonds Social Européen.

La Commission est donc consultative. Elle n'a, par conséquent, aucun pouvoir de décision. Ce qui lui donne une certaine liberté de pensée, qui est d'ailleurs consolidée par le pluralisme de sa composition. Quoique formellement dépendante de Bruxelles Formation, la commission tient à son indépendance. Elle ne s'embarrasse pas exagérément de considérations institutionnelles sophistiquées, non par une forme d'irresponsabilité qui résulterait de sa nature consultative, mais parce qu'elle estime que l'objet privilégié de ses préoccupations est celui des entreprises bruxelloises, et surtout des travailleuses et travailleurs bruxellois de tous âges et de toutes origines. Et que l'intérêt de ce public ne s'accommoderait pas forcément de considérations parfois byzantines – vu les compétences et les parcours (les pouvoirs) qui cohabitent à Bruxelles.

Ceci peut nous conduire à dire des choses qui ne sont pas nécessairement politiquement correctes. Mais ses responsables considèrent que la politique est au service des citoyens et espèrent ainsi que leur modeste zone d'influence pourra y contribuer.

Monsieur Eric Struyf s'intéresse, ensuite, à dresser de manière plus concrète les dossiers dont la Commission s'est récemment occupée.

3. L'état des lieux de la formation professionnelle

a) La validation des compétences

Mise en place d'un consortium de validation des compétences dans le cadre d'un accord de coopération entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française.

Objectif : valider les ensembles de compétences quels que soient leurs modes d'acquisition et permettre leur reconnaissance en vue d'un meilleur accès à la formation, à l'orientation ainsi qu'à des mécanismes de recrutement. Les compé-

tences validées seront reconnues pour l'accès à la formation de l'enseignement de promotion sociale et ainsi mener à une certification.

A terme, l'idée est également de favoriser la reconnaissance de ces compétences ainsi validées dans le cadre des conventions collectives de travail (effet sur les salaires).

b) L'analyse de l'offre de formation proposée par les fonds sectoriels :

Convention d'étude conclue entre l'Ichec dans le prolongement de l'état des lieux de la formation professionnelle à Bruxelles réalisé en 2000 par Claire de Brier. Objectif ici également : une mise à plat de l'offre de formation des publics en formation si possible en mettant en évidence la couverture régionale. Rapport remis à la Commission consultative au début de ce mois de décembre 2002.

c) Le développement de la formation en alternance :

- mise en place du bureau;
- premier état des lieux;
- développement de procédures d'agrément;
- propositions pour des incitants financiers.

Dossiers permanents suivis par la Commission dans le cadre de sa mission d'avis;

- L'insertion socio-professionnelle (agrément des OISP et partenariat ORBEM + Bruxelles Formation).
- La mise en oeuvre de l'objectif 3 du Fonds Social Européen (+ Programme EQUAL -Agent relais).

Il souhaite enfin formuler une dernière remarque : la CCFEE est évidemment en contact avec ses collègues néerlandophones du BNCTO, avec lequel elle examine des dossiers intéressants le public cible bruxellois, et pour lesquels on essaye de mettre en place des passerelles et des cohérences entre les deux communautés.

De son côté, M. Alain Kock dresse ensuite l'état des lieux des principaux futurs travaux de la CCFEE. Ils sont répartis en cinq groupes de travail. Il s'agit, là, de travaux majeurs pour la CCFEE qui déboucheront sur des avis.

Titre	Objets	GT
1. Plan pour l'alphabétisation des Bruxellois	– Formation de base du public bruxellois défavorisé. – Appui aux opérateurs Ed. Permanente – Avis en préparation.	Oui
2. Pacte Social pour l'emploi des Bruxellois	– Informations générales – Architecture de concertation en RBC – Préparation du Plan d'Action Régional en matière d'Emploi (PARE) – Revalorisation EP/ET : équipement – Etats des lieux de la FPC; offre de formation, alternance, FSE – Centres de référence	Oui
3. Droits et obligations réciproques des stagiaires et organismes De formation	– Démarche commune Bxl-Fo et Febisp – Avis en préparation sur les principes de l'élargissement de la démarche aux autres opérateurs – Suivi de l'expérimentation	
4. Etude des Fonds sectoriels	– Etude commanditée par la CCFEE publiée janvier 2003 – Organisation d'une conférence – Avis en préparation – Suivi pragmatique (Pacte social pour l'emploi)	
5. Validation des compétences	– Suivi de la mise en oeuvre du Consortium – Portefeuille de Compétence (Pacte social pour l'emploi)	

18. Discussion générale

Mme Anne-Françoise Theunissen (présidente) s'interroge sur la composition des membres de la commission consultative.

Tout en rendant hommage à ce qui est fait (il se réjouit notamment du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois), M. Michel Lemaire (cdH) s'inquiète de la situation sociale bruxelloise. La région bruxelloise ne compte-elle pas près de 20 % de chômeurs. Deux problématiques l'interpellent, celle de l'apprentissage des compétences et celle de la discrimination à l'embauche.

Mme Isabelle Emmery (PS) souhaiterait connaître l'avis des orateurs quant à la tendance actuelle à créer des formations *ad hoc*, c'est-à-dire en fonction des besoins apparents et immédiats du marché. Ces formations hyperspécialisées ne se révèlent-elles pas trop souvent frappées d'obsolescence ?

L'oratrice s'interroge ensuite sur les formations offertes en matière de seconde langue, plus précisément du néerlandais, connaissance indispensable s'agissant du marché de l'emploi bruxellois.

M. Mohamed Azzouzi (PS) s'inquiète aussi du taux de chômage très important en région bruxelloise, notamment au sein de la population d'origine étrangère. Il se demande s'il

ne s'explique pas, d'abord, par une attitude beaucoup trop conservatrice et/ou culturaliste des acteurs de la formation. Ne conseillent-ils pas les candidats à l'embauche d'origine étrangère selon certains préjugés, c'est-à-dire en les orientant presque systématiquement vers des emplois sous-qualifiés ?

M. Marc Cools (MR) se pose quant à lui deux questions d'ordre général. Il se demande si, au delà de la méconnaissance de la seconde langue, ce n'est pas d'abord au niveau de la première langue, à savoir le français, qu'il faudrait faire des efforts d'apprentissage. La maîtrise médiocre du français est à ses yeux l'une des causes premières de la flambée du chômage à Bruxelles. Il s'interroge ensuite sur la validation des compétences des centres de formation. Son expérience de base le porte à se montrer des plus méfiants quant à la validité des attestations et autres agrégations. Les examens de recrutement en témoignent largement. Le niveau baisse.

Mme Anne-Françoise Theunissen (présidente) s'inquiète du taux de chômage particulièrement élevé chez les jeunes hommes. Elle souhaiterait connaître les initiatives qui sont prises pour y remédier et l'avis des orateurs quant aux formations proposées par Agoria. Elle s'interroge encore sur la manière de concrétiser sur le terrain le pacte social pour l'emploi.

M. Eric Struyf (président de la Commission consultative en matière de formation, d'emploi et d'enseignement) sou-

ligne le caractère éminemment pluraliste de la CCFEE. Il en fournit aussitôt la composition.

Membres de la Commission consultative « FEE »

Président :

Monsieur Eric STRUYF, Administrateur-délégué honoraire de l'Union des Entreprises de Bruxelles.

Secrétariat :

Monsieur Alain KOCK Secrétaire
Mme Gaëlle LANOTTE Agent
Monsieur René DODEUR, Secrétaire Bureau permanent de la Formation en alternance

Travailleurs :

Monsieur André BRUYNEEL (CGSLB)
Monsieur Luc VERTON (FGTB)
Monsieur Daniel FASTENAKEL (CSC)

Employeurs mandatés par l'Union des Entreprises de Bruxelles :

Madame Françoise NYSENS (Chambre de la Construction de Bruxelles-Halle Vilvoorde)
Monsieur Yves GAUTHY (Banque Nationale de Paris)
Madame Gisèle LAMBORAY (Agoria-Brabant)

Enseignement :

Les 6 membres représentant les trois réseaux d'enseignement sont :

Pour le SEGEC :

- Monsieur Alain LETIER, Directeur en congé pour mission de l'Institut de la Providence Enseignement secondaire, technique et professionnel) à Anderlecht Chargé de mission FSE (CEFA)
- Monsieur François DE CROM, Directeur de l'Institut Cardinal Mercier à Schaerbeek Enseignement technique et professionnel

Pour le CPEONS :

- Madame Patricia VAN ROYEN, Directrice de l'Institut Roger Guilbert (Enseignement de promotion sociale)
- Monsieur Roberto GALLUCIO, Direction des Cours Industriels de la Ville de Bruxelles (Enseignement technique et professionnel)

Pour la Communauté française :

- Monsieur Robert LAMBEAU, Directeur de l'Institut de Promotion sociale d'Evere

- Monsieur Dany GRÉGOIRE, Chargé de mission Cabinet du Ministre HAZETTE

ORBEM

Monsieur Eddy COURTHÉOUX, Directeur général de l'ORBEM
Madame Nathalie DESCHEEMAER, ORBEM

Bruxelles-Formation :

Monsieur Michel PEFFER, Directeur général de Bruxelles Formation
Monsieur Marc THOMMÈS, Directeur général adjoint de Bruxelles-Formation

Formation permanente des Classes moyennes :

Monsieur Braham KHEMISSI, Direction territoriale de Bruxelles de l'IFPME
Monsieur Jean-Pierre CLEENEWERCK, Espace Formation PME

Administration de la Commission communautaire française :

Madame Agnès DE GOUY, Conseillère - Chef de service

Représentant du Membre du Collège ayant la Reconversion et le Recyclage professionnels :

Monsieur Eric BUYSENS, Conseiller Emploi - Formation

Représentants des milieux associatifs :

Missions Locales :

Monsieur Sylvain BERTRAND, Coordonnateur de l'a.s.b.l. Le Piment
Monsieur Jean-Philippe MARTIN, Directeur de la Mission Locale de Saint-Gilles

OISP :

Madame Catherine STERCQ, Coordonnatrice du Collectif Alpha

CPAS :

Monsieur Robert VAN DER MEEREN, Secrétaire du CPAS de Watermael - Boitsfort

Education permanente :

Madame Suzanne BEER, FEBISP

Ateliers de Formation par le Travail :

Monsieur Bernard GOFFINET, Directeur du Centre de Formation 2000.

La structure du chômage du chômage est différente en région bruxelloise qu'en Flandre et Wallonie. Elle compte notamment moins de micro-entreprises et PME, le taux de syndicalisation y est aussi plus faible. Le tissu industriel bruxellois est beaucoup plus morcelé. Les interlocuteurs sont donc beaucoup plus nombreux. Cela pose problème pour les formations en alternance qui ont besoin de partenaires, c'est-à-dire des entreprises. Il reconnaît que la formation de base n'est pas ce qu'elle devrait être. Cela pose de sérieux problème. Il faut quelque fois commencer par le commencement : lire, écrire, calculer.

M. Alain Kock (secrétaire de la Commission consultative en matière de formation, d'emploi et d'enseignement) rappelle que la Commission n'a pas pour fonction de suivre l'évolution de l'emploi. Elle n'est pas un observatoire. C'est mission de l'ORBEM. La CCFEE a ses missions propres. En ce qui concerne le Pacte social, il ne peut que se réjouir d'une évolution, certes lente, mais des plus positive. Quant aux formations pointues offertes, le problème est naturellement complexe. Il s'agit de faire rencontrer l'offre et la demande. L'analyse des besoins n'est pas toujours évidente et ce, d'autant plus qu'ils sont très fluctuants. Un large débat a lieu notamment en ce qui concerne les centres de référence. S'agissant de la première, il rappelle l'existence d'un plan d'alphabétisation bruxellois, beaucoup plus développé qu'en Wallonie. Des moyens très importants sur trois ans ont été prévus. Il vise à alphabétiser 6.000 personnes de la région de Bruxelles-Capitale, ce qui n'est pas rien. Quant à la qualité de la certification, il ne peut que rappeler que le système répond à des normes communautaires. Un accord vient d'être signé, visant à harmoniser le système de validation des compétences entre la CCF, la Région wallonne et la Communauté française. Un système d'analyse de la qualité est en train d'être mis en œuvre sur base de normes européennes. Enfin, il estime que l'on en arrive quelque fois à être trop exigeant : un bon maçon doit-il absolument être bilingue ?

Mme Anne-Françoise Theunissen (présidente) remercie les deux intervenants. Elle les prie de bien vouloir adresser au greffe les rapports des trois dernières années ainsi que le dernier avis qui pourrait être annexé au rapport.

19. Auditions de Mme Marie-Jo Sanchez-Benito, coordinatrice du CEFA Pierre-Paulus (Centre d'éducation et de formation en alternance de Saint-Gilles)

Pierre-Paulus est un des cinq CEFA de la région bruxelloise : deux d'entre eux relèvent du réseau CEPEONS (enseignement communal et provincial), deux autres relèvent de l'enseignement libre et le dernier relève de la Communauté française, qui compte quarante CEFA à Bruxelles et en Wallonie.

Historiquement, les CEFA naissent du passage de l'obligation scolaire de 16 à 18 ans, avec une obligation scolaire à temps partiel entre 15 et 18 ans.

En 1998, c'est la création des CEHR (Centre d'enseignement à horaire réduit), dont l'objectif est d'accueillir tous les jeunes qui ont quitté l'école sans qualification pour qu'ils puissent accéder à une structure qui leur donnera un minimum de formation professionnelle et générale (15 heures/semaines réparties sur 2 jours).

Les premiers textes définissant cette nouvelle expérience, incitent les CEHR à mettre les jeunes en stage les 3 autres jours de la semaines ? pour compléter leur formation (stage non rémunéré, sans statut de travailleur). C'est le début de la formation en alternance en Communauté française.

Dans une deuxième étape, au début des années 90, au moment où commence à se développer le secteur de l'insertion socio-professionnelle (en région bruxelloise comme en région wallonne), est voté le décret ⁽²⁾ (en 1991) qui prévoit deux options possibles pour la formation en alternance : les CEFA orientés plutôt vers la formation socio-professionnelle et les CEFA orientés vers la formation qualifiante.

Les premiers accueillent des jeunes en rupture scolaire pour tenter, en deux années, de redessiner leur projet personnel, social, scolaire, professionnel. Les seconds ont pour but de faire rentrer les jeunes dans un processus de qualification et de certification équivalentes à l'enseignement technique et professionnel de plein exercice. Le centre FAC en est, d'après l'intervenante, l'exemple le plus ancien et le plus structuré.

Les CEFA commencent donc à être reconnus également comme ayant dans leurs missions l'insertion professionnelle, sont dès lors reconnus par l'ORBEM et reçoivent des subventions pour cet aspect-là de leur mission.

De 1991 à 2001, les CEFA doivent néanmoins travailler prioritairement avec des jeunes soumis à l'obligation scolaire, mineurs d'âge et doivent rester un relais vers les formations destinées aux jeunes de 18 à 25 ans qui viennent compléter les formations qualifiantes.

⁽²⁾ Décret organisant l'enseignement secondaire à horaire réduit – Communauté française – Doc. 156 (2000-2001) n° 1

En 1997, cependant, un décret ⁽³⁾ est voté qui est, d'après l'intervenante, le début d'une réforme, ou semble se présenter comme telle. En effet, jusqu'en 1996, les CEFA travaillent à une formation de base et sont un relais vers l'insertion professionnelle, avec des moyens financiers, mais sans moyens structurels.

Tout semble alors indiquer que la formation en alternance est une « école passerelle » pour accueillir les jeunes de 16 ans en rupture scolaire et les préparer à des formations adultes, destinées à un public sans qualification.

A partir de 1997, il apparaît que le législateur recadre les CEFA dans la structure scolaire et les intègre progressivement dans l'architecture de l'enseignement technique et professionnel de plein exercice.

Cette étape donne à penser que les CEFA plutôt que de se rapprocher des structures d'insertion professionnelle, vont plutôt se resserrer vers la structure de l'enseignement.

En 2001, le nouveau décret ⁽⁴⁾ est clair; les CEFA font plus que jamais partie intégrante de l'enseignement et seraient même la structure de base d'une réforme envisagée de l'enseignement technique et professionnel.

A partir de 2001, les CEFA ne sont plus des structures d'enseignement dépendant administrativement d'écoles de plein exercice, mais des dispositifs communs à plusieurs établissements d'enseignement technique et professionnel de plein exercice : c'est la notion d'« établissement siège » et d'« établissement coopérant ».

L'objectif du ministre communautaire de l'Enseignement secondaire, est de faire une réforme de l'enseignement professionnel de plein exercice qui connaît de grandes difficultés, en se basant sur les structures et le savoir faire acquis dans les CEFA, qui a su offrir des alternatives.

Ce décret prévoit également, et pour la première fois, deux types de CEFA possibles, et donc deux types d'enseignement professionnel possibles (définis par les articles 49 et 45 du « décret missions » ⁽⁵⁾).

(3) Décret définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre (juillet 1997).
et aussi

Décret modifiant le décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamentale et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre (Communauté française – Doc. 86 (1999-2000) n° 1.

(4) Décret relatif à l'enseignement secondaire en alternance (Communauté française – Doc. 185 (2000-2001) n° 1, 2 et 3.

(5) Décret définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre (Communauté française – Doc. 152 (1996-1997) n° 1.

Article 49 : CEFA qui accueillent les jeunes en formation qualifiante équivalente à l'enseignement professionnel de plein exercice et qui délivreront des CESS (Certificat d'enseignement secondaire supérieur) dans des formations reconnues, certifiées et homologuées par le ministère de l'éducation de la Communauté française.

Article 45 : CEFA qui travaillent essentiellement dans le domaine de l'insertion socio-professionnelle, en vue de former à des métiers reconnus présentant une offre à l'emploi pour les jeunes qui n'ont pas le CESS.

Ces derniers CEFA s'adressent aux jeunes très déscolarisés, voire déstructurés, et aux acquis souvent assez lacunaires.

Le CEFA de Saint-Gilles, dont l'oratrice est la coordinatrice, s'inscrit clairement dans le cadre de l'article 45, alors que FAC s'oriente plutôt vers la structure et les objectifs définis par l'article 49.

Un autre aspect nouveau dans le décret, est la volonté de créer de nouveaux outils, de nouveaux moyens structurels qui doivent maintenant être mis en place.

Il faudra également des moyens pour évaluer ces nouvelles dispositions qui créent clairement deux structures différentes et complémentaires.

D'après l'intervenante, ce décret est intéressant dans la mesure où il est important, par rapport aux jeunes accueillis dans ces structures, de pouvoir travailler avec une certaine souplesse de fonctionnement, notamment dans le cadre de l'article 45 où les jeunes doivent être amenés à devenir les acteurs de leur propre formation professionnelle, en particulier par leur engagement dans les stages sur des lieux réels de travail.

Mme Sanchez Benito précise encore que ce type d'apprentissage est fondamental pour des jeunes qui sont en rupture scolaire. Car, en effet, ces jeunes vivent souvent un décalage entre l'école, qui est quelquefois infantilisante, et le vécu qu'ils portent par ailleurs. Et ce décalage est tel que la rencontre entre ces deux pôles n'est plus possible.

L'institution scolaire est alors devant une réalité difficile à gérer, parce qu'elle ne peut donner aucune réponse satisfaisante face aux parcours de vie passés et présents de certains jeunes. Beaucoup de jeunes fille, par exemple, ont des charges familiales et sociales telles, que l'école traditionnelle n'est plus en adéquation avec la formation qui leur serait accessible et utile.

Or, chacun a droit à l'éducation, à la formation, à la certification et le CEFA peut donner une réponse satisfaisante à beaucoup de jeunes gens et de jeunes filles en âge de scolarité.

Une nouveauté encore présentée par ce décret, c'est la possibilité pour le CEFA de travailler en partenariat avec le secteur de l'aide à la jeunesse et entre autres les AMO (Aide en milieu ouvert).

Dans ce contexte, un travail socio-éducatif sera possible avec les jeunes, en préalable à l'entrée dans une formation qualifiante. Dans ce domaine également, les CEFA attendent qu'un dispositif efficace soit mis en place. D'après l'oratrice, c'est la première fois que des moyens seront mis en œuvre pour cet aspect de la mission de la formation en alternance, qui consiste à organiser structurellement trois jours par semaine (qui ne peuvent pas encore être comparés aux stages professionnels), pour un public de jeunes fortement déscolarisés.

Actuellement, et jusqu'au mois de juin, huit CEFA sélectionnés participent au projet EQUAL ALTERNANCE, une expérience européenne menée en Communauté française, et supervisée par l'Université de Liège, dont la finalité est de définir l'organisation structurelle, le fonctionnement, les objectifs et les partenariats possibles pour les CEFA visés par l'article 45.

A partir de l'évaluation de ce projet par l'équipe CRA-HAY de l'Université de Liège, le ministre de l'Education, M. Pierre Hazette, devrait formuler des propositions pour que l'encadrement des jeunes en rupture scolaire puisse être mis en place, tant en matière d'éducation, de formation générale que de l'apprentissage d'un métier.

Il s'agit donc de trouver des solutions pour les jeunes en âge d'obligation scolaire qui, en raison de ce qu'ils ont pu faire et de ce qu'ils sont, ne trouvent plus leur place dans aucune école de plein exercice, ni dans aucune structure de formation immédiatement qualifiante.

Ces jeunes mineurs d'âges doivent être pris en charge et ne semblent pouvoir l'être que dans la structure de la formation en alternance qui, depuis une quinzaine d'années, leur offre l'unique alternative de « re-scolarisation » possible.

L'oratrice précise encore que les 5 CEFA bruxellois sont fréquentés par 1.000 jeunes environ et les CEFA de toute la Communauté française concernent 10.000 jeunes.

20. Exposé de M. Henri-Marc Fivet, directeur de FAC (Formation – Alternance – Construction)

M. Fivet introduit son exposé en précisant que les deux types de CEFA dont il a été question plus haut, à son sens, ne s'opposent pas, mais qu'il s'agit d'un continuum qui comprend deux pôles : l'éducation et la formation. Et c'est par

rapport à ces deux aspects que les CEFA se positionnent vers l'un ou l'autre principalement.

Le centre FAC n'est pas un CEFA en tant que tel, mais un regroupement de « sections construction » de plusieurs CEFA : les centres d'Evere (Communauté française), d'Ixelles, de Schaerbeek et d'Anderlecht (enseignement libre).

Le centre FAC a été créé en 1990 et a pour objectif de coordonner les sections construction de 4 CEFA. Cette coordination est régie par les règles des CEFA.

Le centre FAC est une a.s.b.l. qui comprend deux pôles d'activité d'une part : le pôle CEFA et d'autre part, la préformation professionnelle dans le cadre du parcours d'insertion socio-professionnel en partenariat avec Bruxelles-Formation (organisation de formation pour les missions locales et les CPAS notamment).

Il existe bien sûr des interactions entre ces deux pôles en ce qui concerne le public qui peut passer par exemple d'une préformation (insertion) à une formation qualifiante dans le cadre du CEFA.

Le centre FAC travaille essentiellement sur la qualification, (en fonction des profils des jeunes), qui ne recouvre pas nécessairement le même contenu que dans l'enseignement de plein exercice visé par l'article 49 du décret susmentionné.

Un exemple de ce type de qualification est celui de « cofreux » qui n'existe pas dans l'enseignement de plein exercice, mais qui correspond à une demande spécifique à Bruxelles.

Ces jeunes qui terminent cette formation ont donc un certificat de qualification, un métier et une possibilité de travail en entreprise.

Ce type de formation est très intrusif par rapport au milieu de l'entreprise, et oblige à établir des liens soutenus entre les centres de formation et les entreprises et donc de mener de nombreuses concertations avec la Confédération de construction régionale, les regroupements d'entrepreneurs, et les organisations syndicales.

Depuis un an existe au centre FAC un « comité de gestion », comprenant les partenaires sociaux, chargés de réfléchir sur la formation en alternance, qui se caractérise par le double aspect formation/travail en entreprise (où les jeunes passent 3/5 de leur temps et d'apprentissage).

La grande nouveauté des CEFA, lors de leur création est bien ce changement important qu'est la double prise en charge du « temps scolaire » et du « temps en entreprise »,

alors que par le passé, le volet apprentissage du métier a été sous la responsabilité de l'entreprise, pour revenir ensuite dans l'école. Elle est aujourd'hui partagée.

Aujourd'hui, d'après l'orateur, le combat des CEFA est d'arriver à ce que l'entreprise soit partenaire à part entière de la formation des jeunes, et accepte donc la prise en charge et la responsabilité de leur formation en entreprise (notamment par la mise en place du tutorat, qui implique la formation de certains ouvriers et responsables d'entreprise à l'accueil et à la formation des plus jeunes).

Il faut que les jeunes soient formés et ne soient pas une main-d'œuvre à bon marché pour l'employeur : des programmes de formation doivent être établis, respectés, et dispensés pour des travailleurs à l'intérieur de l'entreprise.

Le centre FAC a, à cet effet, créé une a.s.b.l. regroupant des entrepreneurs-formateurs, qui tient des réunions de concertation avec le centre de formation, organise des visites, et d'autres activités utiles aux jeunes en formation en alternance.

Le centre FAC est donc bien un centre axé sur la formation professionnelle et la mise à l'embauche par un dispositif progressif : mise en contact avec l'entreprise, formation en atelier, recherche de stage, information de la part des responsables d'entreprises et des tuteurs, prise de connaissance du monde du travail et de celui de la construction en particulier.

Viennent ensuite deux périodes de stage de 15 jours : le premier ayant pour objectif la découverte des différentes facettes de la construction et le second visant à déboucher sur un contrat.

Il s'agit de contrats sectoriels du Fonds de formation de la construction, des contrats d'apprentissage industriels, qui durent 3 ou 4 ans et sont complétés par une convention emploi formation (arrêté royal 495) pour arriver en fin de parcours au CQ6 (certificat de qualification de sixième année).

L'orateur attire encore l'attention sur un nouvel organigramme émanant du décret de 2001, le Conseil zonal de l'alternance qui permettra une concertation entre les CEFA, une harmonisation entre les pratiques et une coordination entre les divers types de formation proposés.

Ce Conseil zonal de l'alternance devra cependant veiller, d'après l'intervenant, à ne pas rendre trop rigides des pratiques qui ont fait leurs preuves et ont pu se développer grâce à une certaine souplesse de fonctionnement.

Un exemple parmi d'autres, est l'établissement de normes de maintien pour offrir une formation. Cela rendra plus difficile l'individualisation des parcours de formation.

C'est sur cet exemple que M. Marc-Henri Fivet termine son exposé.

21. Discussion

M. Marc Cools (MR) après avoir remercié les deux invités pour leur exposé, souhaite poser quelques questions :

- les CEFA travaillent-ils en collaboration avec Espace-Formation PME ?
- Qu'en est-il aujourd'hui des CEFA relevant de l'article 45 ?
- Quel est le public des CEFA ? Peut-il également accueillir les jeunes qui souhaitent avant toute chose une formation ?
- Qu'en est-il des concertations et des « *feed back* » avec les employeurs ?
- Le public des CEFA est-il mixte ?

Mme Marion Lemesre (MR) souhaite également connaître les publics cibles, à la fois pour les CEFA qui visent plus prioritairement l'éducation et l'insertion, et pour ceux qui visent plutôt la formation qualifiante ?

Cette commissaire s'interroge également sur les qualifications acquises à la sortie du centre FAC et les possibilités de mise à l'emploi.

M. Mohamed Azzouzi (PS) aimerait savoir si pour ces 1.000 jeunes à Bruxelles et ces 10.000 jeunes dans toute la Communauté française, il existe des statistiques sur l'évolution de ce public après la phase de formation.

Cet intervenant souhaite également savoir s'il existe des chartes à respecter par les entreprises, s'il y a des contrôles pour que les jeunes ne soient pas abusés par leurs patrons.

Et enfin, ce commissaire aimerait avoir des précisions sur les distinctions entre les CEFA et l'enseignement professionnel de plein exercice.

Pour M. Michel Lemaire (cdH), les CEFA sont bien entendu une réponse à une demande, et il souhaite savoir si la demande est plus forte que l'offre. Ce commissaire souhaite savoir également ce qu'il en est du taux de décrochage, du suivi des jeunes qui sortent des CEFA, et de la validation des compétences.

Il s'intéresse également aux métiers de la construction qui ont quelquefois une image négative pour des raisons sociales, historiques ... Qu'en est-il aujourd'hui ?

Mme Marie-Rose Geuten (Ecolo) revient à l'historique de la formation. En 1945 déjà, l'ONEM lançait les formations professionnelles, et en particulier dans le domaine de la construction. Cela fait donc 50 ans que cet organisme existe et fait de la formation parallèlement à l'enseignement et dont l'objectif et l'organisation sont très différents, (ses horaires, sa pédagogie, son esprit).

La Présidente, pour clarifier les informations, rappelle que les jeunes qui sont en stage n'ont pas tous le même statut : existent le contrat d'apprentissage industriel, et l'arrêté 495 (qui est un contrat d'emploi incluant une formation).

La présidente souhaiterait éclairer le débat en demandant aux invités quel est le statut des jeunes qui ne vont pas en stage. Qu'en est-il par exemple d'allocations familiales (qui pèsent leur poids dans la balance), lorsque les parents font un choix de formation pour leurs enfants.

Mme Sanchez Benito propose de répondre en commençant par les questions qui ont été formulées par rapport au public de la formation en alternance.

Elle précise que la spécificité des CEFA est leur double volet : ils sont à la fois des structures d'enseignement relevant de la Communauté française et à la fois des structures de formation et d'emploi qui relèvent des compétences régionales.

Les formateurs des CEFA doivent donc obligatoirement être détenteurs d'un titre pédagogique. Par contre, dans les a.s.b.l. d'insertion professionnelle, ce n'est pas le cas. Le partenariat entre ces deux types de structures n'est donc pas facile à gérer sur le terrain et présente certaines difficultés.

Les structures d'insertion socio-professionnelle sont, quant à elles, plus souples et permettent de créer à tout moment un module de formation qui puisse convenir aux jeunes et répondre à demande du marché de l'emploi.

Les CEFA ne peuvent le faire qu'en début d'année, et doivent donc collaborer avec d'autres structures, et notamment celles de FAC, qui offre les deux aspects : l'enseignement et l'insertion socio-professionnelle (quelle soit de l'ordre de la définition d'un projet ou de la formation qualifiante voire pointue).

Pour en revenir au public, l'intervenante tient à préciser que le public des CEFA est fait de jeunes qui ont fait leur scolarité fondamentale en Belgique. Ce sont 70 % des enfants qui aujourd'hui se dirigent vers l'enseignement secondaire professionnel.

Force est donc de constater que le système scolaire a créé une filière de relégation. Il faut la nommer et tenir compte de cette réalité.

Comment s'installe-t-elle ? A 14 ans, tout enfant doit quitter l'enseignement primaire dans lequel 80 % des enfants doublent au moins une année.

A 14 ans, l'enfant qui n'a pas le CEB (Certificat d'étude de base) va vers la première B, première année d'enseignement secondaire ont l'objectif est d'obtenir le CEB, et de pouvoir entrer en première année du secondaire.

Si ce CEB n'est pas acquis à l'issue de cette première B, à l'âge de 15 ans, le jeune va automatiquement dans l'enseignement professionnel en 2P. C'est donc la filière suivie par l'enfant qui échoue déjà à l'école avant même d'avoir atteint l'âge de 12 ans.

Si cette 2P n'est pas réussie, le jeune va en 3P parce qu'il a 16 ans. Et si cette troisième année professionnelle n'est elle-même pas réussie, le jeune est dirigé vers la formation en alternance (depuis que la scolarité est obligatoire jusqu'à l'âge de 18 ans).

Le cœur du problème est donc, d'après l'intervenante, cette filière de relégation dont les enfants sortent désabusés, déstructurés, quelquefois déviants et qui doivent être re-scolarisés, alphabétisés, remis à niveau et formés pour le marché du travail.

En réalité, le public des CEFA est celui de la 2P et de la 3P qui est lui-même celui des nombreux enfants qui connaissent l'échec scolaire dès l'école primaire, avant de le connaître dans l'enseignement professionnel.

Le CEFA fait donc un travail d'alphabétisation et de rescolarisation avant d'envisager une formation qualifiante avec d'autres partenaires.

Mme Sanchez Benito précise encore que les jeunes passent en moyenne de 1 à 2 ans dans les CEFA, rarement plus. La population des CEFA se renouvelle annuellement d'environ 80 %. En outre, les CEFA eux-mêmes comptent 30 % de décrochage scolaire, qui intervient très rapidement après l'inscription, où dès le dix-huitième anniversaire.

Les CEFA ont contraints de prendre en compte tous ces types de jeunes.

Mme A. Derbaki Sbaï (MR) se dit effrayée de la réalité du public qui vient d'être évoquée et se demande si les CEFA sont dès lors des « parkings » de jeunes qui ont échoué à l'école, jusqu'à la fin de l'obligation scolaire.

Elle se demande dès lors ce que la formation en alternance obtient comme résultats et quel est l'objectif réel de cette filière ?

Mme Sanchez Benito reconnaît que la situation dans l'enseignement professionnel est effectivement effrayante, que

le décrochage scolaire devient très important, alors que 70 % des enfants en viennent à s'orienter vers cette filière professionnelle.

Il est important de connaître cette réalité et d'y faire face. L'objectif de la formation en alternance est bien sûr autre que de parquer les jeunes, ce qui rendrait d'ailleurs la violence omniprésente.

Que faire alors ? De l'apprentissage du français comme langue étrangère par exemple, de l'alphabétisation et de façon plus structurelle aujourd'hui, penser les bases d'une nouvelle structure pour l'enseignement professionnel. Car d'après l'oratrice, il s'agit bien, dans le décret de juin 2002, d'une réforme de l'enseignement professionnel, ayant pour objectif à long terme, que l'enseignement professionnel devienne de l'enseignement en alternance, et bénéficie d'un encadrement plus important.

M. Marc-Henri Fivet, directeur de FAC, répond sur la question du public en disant qu'il dépend un peu des finalités d'un CEFA, mais que pour la plupart, les jeunes inscrits dans les CEFA y arrivent après un long parcours d'échecs.

En ce qui concerne l'image des métiers de la construction et l'image des métiers manuels en général, elle n'est effectivement pas toujours valorisée pour les parents, les professeurs, les employeurs et la société en général.

Pour répondre à la question des partenariats, celui qui existe avec l'EFPME est difficile comme celui avec l'ORBEM. La collaboration entre ces organismes et les CEFA tente de se mettre en place, mais ce n'est pas encore chose acquise.

Les CEFA dépensent trop d'énergie à collaborer entre eux et avec l'ORBEM. La collaboration avec l'ORBEM a pour but d'offrir un cadre, un suivi, un contrat pour que les jeunes puissent prendre l'identité de « travailleur » plutôt que d'« élève » et ensuite décrocher plus facilement un emploi. Parallèlement à cela, l'objectif est également que les jeunes arrivent à obtenir la certification de qualification de sixième année.

En ce qui concerne les relations avec les employeurs, il y a des évaluations entre ceux-ci et l'accompagnateur (chargé du lien avec l'entreprise) du jeune.

Il n'en reste pas moins qu'il faut tenir compte de problèmes plus généraux, comme la discrimination à l'embauche par exemple (raciale, sexuelle principalement).

En ce qui concerne les problèmes d'abus des employeurs par rapport aux jeunes, si ceux-ci sont décelés, le jeune travailleur est retiré de l'entreprise. Celle-ci doit, en effet, respecter le contrat dont la dimension principale est la forma-

tion au métier. Il existe même, à cet effet, certains contrôles entre les entreprises elles-mêmes, notamment au sein de l'association des couvreurs-formateurs.

Sur la question du statut de ces jeunes, qui sont à la fois élèves et travailleurs, il est clair pour l'orateur, que si l'entreprise est demandeuse de ces jeunes pour certains secteurs, elle doit les rémunérer correctement, même s'ils ont encore l'âge de l'obligation scolaire. Les CEFA imposent dès lors, des contrats sectoriels (A.R. 495) et tentent de garder un contrôle par rapport à la situation des jeunes dans l'entreprise.

Après la réussite du Ca6, le centre FAC qui est également constitué en a.s.b.l., peut alors envisager pour les jeunes d'autres types de formations qui se font dans des organismes d'insertion socio-professionnelle. Ce type de « CEFA » qui est clairement orienté vers un seul secteur (construction) bénéficie d'ouvertures privilégiées avec les professionnels de la construction.

Mme Isabelle Emmery (PS) est frappée par la démonstration de Mme Sanchez Benito sur la « filière de relégation ». Ne serait-il pas utile que les jeunes puisse accéder à la formation en alternance, avant d'avoir connu la succession d'échecs qui sont les leurs avant 16 ans ?

Si les CEFA restent de la compétence de l'enseignement, avec le manque de souplesse que cela induit, notamment dans le choix des formations, quels sont les critères qui président à ces choix ? Cela se fait-il dans le cadre d'un réseau ouvert à tous les CEFA, ou chaque CEFA offre et organise-t-il ses formations de manière autonome ?

Cette commissaire souhaiterait également savoir quels partenariats existent, comment sont-ils développés, et notamment les partenariats de proximité ?

M. Michel Lemaire (cdH) reconnaît qu'effectivement le problème à l'embauche est connu, mais qu'il est lent à éradiquer.

En ce qui concerne les CEFA, il semble qu'ils recueilleront encore longtemps les échecs de la structure de l'enseignement, telle qu'elle fonctionne, (comme d'ailleurs l'a.s.b.l. « Lire et écrire »).

En ce qui concerne le suivi des jeunes sortant des CEFA, ce commissaire estime qu'il est difficile à réaliser dans la mesure où ces jeunes, nantis d'une formation, travaillent aussi sur les marchés parallèles du travail.

M. Michel Lemaire (cdH) se demande encore si petit à petit, une classe sociale « structurelle » n'est pas occupée à se créer qui sera exclue de tout ?

Mme Marion Lemesre (MR) pense qu'il est intéressant de créer cette identité métier. Elle s'interroge si en dehors de la construction, il existe d'autres catégories de métiers qui pourraient entraîner cette « identification » de manière structurelle, et déboucher sur des groupements d'entreprises.

Ces groupements d'entreprises pourraient alors mieux se partager la formation et l'embauche des jeunes et ainsi lutter plus efficacement contre le chômage des jeunes.

Et finalement l'intervenante pose la question de savoir ce qui peut être fait pour lutter contre cette filière de relégation évoquée plus haut.

M. Marc-Henri Fivet (directeur de FAC) répond qu'en ce qui concerne l'association des couvreurs-formateurs, il est intéressé par une perspective de groupement d'entreprises qui permettrait de sortir de la logique « un employé = un employeur ». Mais ce mode de fonctionnement doit être très réglementé et ne serait possible que dans le cadre de l'insertion socio-professionnelle.

Concernant le suivi des jeunes quittent le CEFA, il ne sont pas abandonnés. Les CEFA et autres organismes d'insertion se connaissent, se concertent et tentent de réfléchir et de faire aboutir le projet personnel du jeune.

Ceux qui terminent au terme de la formation, sont dans la plupart des cas embauchés dans les entreprises de construction. Pour les autres, qui travaillent sur les chantiers « parallèles », ils échappent au contrôle qui n'est plus possible. La situation est la même pour ceux qui partent avec un bagage certain, même sans avoir été jusqu'au certificat.

M. Mohamed Azzouzi (PS) demande si FAC entre dans le cadre de l'enseignement professionnel, et ce qu'il en est des centres de références ?

Mme Sanchez Benito répond qu'en ce qui concerne les « centres de références » les choses ne sont pas encore très claires.

M. Marc-Henri Fivet souhaite que les CEFA fassent partie du dispositif des « centres de références », mais les choses ne semblent pas encore clairement définies.

Mme Sanchez Benito (Coordinatrice du CEFA de Saint-Gilles) répond également que les CEFA représentent un enjeu important pour Bruxelles comme pour la Wallonie.

Il faudra donc une cohérence entre les différents niveaux de pouvoir pour que les CEFA aient leur place dans les dispositifs de formation et d'insertion socio-professionnelle et reçoivent des subventions suffisantes. Il s'agit des enjeux futurs pour les nombreux jeunes qui s'orientent vers la formation en alternance.

Et si le rêve du ministre de l'enseignement secondaire est de faire basculer tout l'enseignement professionnel vers l'alternance, il faudra y mettre de gros moyens humains et financiers. Mais c'est à son avis dans ce sens que va le décret relatif à l'enseignement secondaire en alternance.

Mme Sanchez Benito ne souhaite pas que la seule identité d'un jeune soit définie par son métier. La formation professionnelle peut être l'outil utilisé pour un travail de reconstruction et l'accès au monde du travail, mais ne peut pas être l'unique identité de quelqu'un.

M. Michel Lemaire (cdH) pensent que les jeunes qui quittent les CEFA ne se forment plus nulle part et que cela fait, pour eux, des années que cela dure. Mais peut-on pour autant entrer dans les CEFA après l'école primaire ?

Mme Sanchez Benito pense qu'on ne peut pas, en effet, créer une classe exclue de tout, mais, qu'en effet, le risque existe : l'école a toujours été un outil de reproduction sociale.

Il existe des solutions qui ne viendront qu'après avoir posé et débattu de certaines questions : l'obligation scolaire jusqu'à 18 ans et la filière de relégation, notamment. Beaucoup de jeunes, en effet, quittent l'enseignement pour la seule raison qu'ils sont en fin d'obligation scolaire.

Entrer au CEFA plus tôt ? Ce serait séduisant pour travailler sur la durée, mais il faut garder à l'esprit que la formation en alternance offre deux jours seulement de formation à l'école, les trois autres jours étant du travail en entreprise. Il semble à l'oratrice qu'avant 16 ans, c'est trop jeune, ne fut-ce que par rapport au développement cognitif des enfants. Ce n'est sans doute pas dans le rajeunissement du public des CEFA que des solutions se dégageront. Il faudrait plutôt réfléchir à l'enseignement primaire. C'est dans l'enseignement primaire que démarre l'échec scolaire, le décrochage.

M. Michel Lemaire (cdH) acquiesce en pendant notamment à l'importance d'un bon apprentissage de la langue.

M. Mohamed Azzouzi (PS) attire également l'attention sur les problèmes qui existent au moment de l'orientation. Il estime que les enseignants doivent être particulièrement sensibilisés aux choix des orientations scolaires.

Il semble qu'on ne parvienne pas, dans beaucoup de cas, à bien orienter les jeunes pour soutenir leur intérêt et leur désir d'apprendre, et ainsi leur donner véritablement leur chance de ne pas décrocher.

Pour répondre à la question du choix des options de formation, Mme Sanchez Benito répond qu'il relève de la compétence des pouvoirs organisateurs des CEFA et que le réseau libre organise une solidarité entre les différents

centres d'enseignements et écoles. Il existe néanmoins des coordinations qui facilitent la concertation entre les différents CEFA de Bruxelles.

Les partenariats en ISP (Insertion socio-professionnelle), quant à eux, ne sont possibles que par l'intermédiaire des a.s.b.l. reconnues et agréées comme organismes d'insertion socio-professionnelle ou par l'intermédiaire de filières créées avec la promotion sociale. Cette dernière filière est assez nouvelle et encore peu concluante, mais pourrait être intéressante pour valider des compétences qui ne peuvent l'être, dans la structure des CEFA.

La présidente remercie les deux invités qui ont bien clarifié les rôles et les structures des CEFA et notamment à la lumière des derniers décrets de la Communauté française.

Mme Theunissen les remercie également d'avoir présenté et expliqué les enjeux de la formation en alternance, les modifications (qui devraient être mises en œuvre suite au décret de juillet 2000, modifiant le décret « mission » de juillet 1997 et au décret de juin 2001 relatif à l'enseignement secondaire en alternance.

La présidente estime que la présence de représentants des deux CEFA aussi différents que ceux proposés dans le cadre de cette réunion, définit clairement le débat qui va devoir s'ouvrir au niveau des différents niveaux de pouvoir, de façon à réglementer au mieux le fonctionnement et les partenariats de la formation en alternance.

22. Deuxième audition de M. Alain Kock, secrétaire de la Commission consultative en matière de formation, d'emploi et d'enseignement (CCFEE)

Au nom de M. Eric Struyf, président de la Commission consultative, M. Alain Kock remercie la commission parlementaire pour l'attention qu'elle porte aux travaux de la CCFEE. Cette possibilité de dialogue constitue pour elle un précieux relais entre les réflexions des acteurs bruxellois en matière de formation, d'emploi et d'enseignement et les travaux du monde politique et lui donne bon espoir que ce bon usage puisse se prolonger au-delà de l'actuelle législature.

Il rappelle ensuite le rôle et la composition de la CCFEE.

Pas moins de 6 textes légaux lui confèrent et précisent son action dans l'architecture émergente de la concertation en RBC.

Un 7^{ième} texte élargira encore ses missions. L'Accord de coopération en matière d'alphabétisation des adultes réservera une place d'observateur à la CCFEE au sein du Comité

de pilotage de la coordination des politiques d'alphabétisation.

Une architecture de concertation cohérente est particulièrement nécessaire en Région Bruxelloise où plusieurs niveaux de pouvoir développent leur action sans être toujours pleinement conscients des réalités et des besoins des Bruxellois. Le souci d'infléchir des politiques communautaires sur le territoire bruxellois est un objectif de ses membres encore réaffirmé dans un avis adopté la veille en séance. L'accord de coopération entre CF, RBC et Commission communautaire française leur est en la matière d'une grande aide, même si un effort reste à faire pour que ce texte signé à l'époque par tous les Ministres et Ministres-Présidents concernés soit publié au Moniteur

Cela peut paraître paradoxal mais les synergies à établir en matière de concertation à l'intérieur de Bruxelles sont pour certaines plus difficiles. S'il peut souligner la qualité du dialogue et du travail avec le *Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding* (BNCTO), notamment en matière de formation en alternance, la collaboration avec d'autres instances appelle plus de nuances.

Cette position favorable de la CCFEE au sein de l'architecture institutionnelle ne la dispense pas de travailler. Neuf avis ont été remis depuis la rentrée sociale et on peut mesurer pour certains si les positions de la CCFEE se sont concrétisées ou non notamment pour l'élaboration du Plan d'action régional pour l'emploi, les politiques d'alphabétisation, l'équipement des établissements scolaires, ...

Une position favorable peut également s'avérer délicate, cela a notamment été le cas lorsque la CCFEE a remis avis suite à l'évaluation des projets déposés dans le cadre de l'Objectif 3.

La CCFEE a assumé une position étayée.

M. Alain Kock, présente ensuite le rapport d'activités 2002-2003 de la Commission consultative, le rapport d'activités 2002-2003 du Bureau permanent de la formation en alternance ainsi que le rapport d'activités de l'Agent relais, chargé de missions pour les programmes européens.

23. Discussion

M. Michel Lemaire (cdH) souhaite savoir ce que sont les processus de Bruges et de Copenhague.

M. Alain Kock répond que lors de la présidence belge en 1997, a été mis sur pied le processus de Bruges qui est devenu ensuite le processus de Copenhague. Il s'agit d'un processus destiné à approfondir les matières de formation

professionnelle : la participation à la formation, la certification à la fin de l'enseignement secondaire, le niveau de qualification de la formation ... Il a fallu constater que les politiques communautaires ne sont pas toujours adaptées à la grande ville qu'est Bruxelles.

M. Michel Lemaire (cdH) lui demande s'il pense que cette situation va s'améliorer ?

C'est l'espoir de M. Alain Kock, grâce notamment au travail de la CCFEE qui est une structure qui n'existe pas encore dans les autres régions.

Mme Anne-Françoise Theunissen (Ecolo), présidente, demande si Bruxelles offre moins de formations, moins de certifications et un moins bon niveau de qualification.

M. Alain Kock répond que ce ne sont pas des conclusions finement étayées. La CCFEE s'est adressée à M. Ingberg, secrétaire général de l'administration de la Communauté française, pour obtenir des statistiques et des conclusions plus affinées de façon à trouver des solutions plus adéquates.

L'intervenant souhaiterait également une mise à plat des fonctions de la CCFEE qui voudrait disposer d'un regard autorisé et compétent sur tous les travaux qui concernent la formation.

La présidente se demande s'il existe un décalage entre la réalité bruxelloise et le processus de Copenhague.

Mme Isabelle Emmery (PS), s'informe auprès de M. Alain Kock, s'il est important d'infléchir la politique de la Communauté française et dans quel sens.

La présidente rappelle qu'une proposition a été déposée, visant à garantir un Fonds d'équipement et que la CCFEE a rendu un avis. Elle demande en quoi cet avis a infléchi la politique de la Communauté française.

Mme Isabelle Emmery (PS), fait remarquer qu'une telle proposition a également été déposée à l'Assemblée.

M. Alain Kock insiste sur le fait que la Commission consultative est par définition consultative et qu'il ne s'agit pas d'un organe de pilotage. La CCFEE ne peut qu'initier un tiers des débats ou les organiser à la demande des ministres. Et c'est ce qu'elle a fait notamment par rapport à l'équipement des établissements scolaires et par rapport à l'alphabétisation.

En ce qui concerne l'alphabétisation, précisément, si elle est fort demandée et beaucoup suivie, elle ne donne lieu à aucune certification. Il est donc important d'y réfléchir et de créer des articulations avec la Communauté française. C'est une chose essentielle pour le public bruxellois.

Pour en revenir aux débats que mènent la CCFEE, M. Alain Kock tient à souligner la présence assidue des représentants des ministres Mme Françoise Dupuis, Pierre Hazette et Eric Tomas.

C'est ainsi que l'avis donné sur l'accord de coopération relatif à l'alphabétisation a été pris en compte pour l'élaboration des nouveaux textes.

C'est ainsi également que les choses s'affinent en ce qui concerne les Fonds d'équipements pour les centres de références. Si, dans un premier temps, les politiques croisées avaient été rejetées sur ce sujet, aujourd'hui les choses évoluent. Et c'est important que les ministres et le monde enseignant s'impliquent dans la formation.

De même, les débats sur la validation des compétences ont abouti sur un accord de coopération entre la Communauté française, l'ACCF et la Région wallonne.

Pour M. Alain Kock, il est important que la CCFEE mette à profit cet accord de coopération et tente de lui donner une expression plus légale, avec la CCFEE wallonne et le Conseil de la formation et de l'éducation.

Mme Fatiha Saïdi (indépendante), émet quelques observations sur les discriminations encore existantes par rapport à la population immigrées et par rapport aux personnes handicapées.

Les femmes, malgré tous les efforts faits, ainsi que les jeunes filles sont encore beaucoup orientées vers des secteurs traditionnellement féminins et ont plus de difficultés à accéder à l'emploi.

Les personnes handicapées n'ont pas aisément accès ni à la formation, ni à l'emploi.

Les personnes d'origine non-belges subissent encore de la discrimination à l'embauche. Or le nombre de ces personnes, si il est dû aux flux migratoires en partie, est aussi simplement le reflet de la composition de la population bruxelloise.

Cette commissaire souhaite savoir si la CCFEE émet des avis sur ces matières.

M. Alain Kock reconnaît qu'aucun de ces sujets n'a encore été mis à l'ordre du jour, alors que ce type de question lui a déjà été posé lors de la première audition. Le Conseil de l'éducation et de la formation avait réalisé une étude statistique sur ces problèmes de discrimination, mais elle n'a pas été actualisée.

En réalité, les missions de la Commission consultative concernent l'articulation entre les trois pôles qui sont la formation, l'emploi et l'enseignement et non l'emploi en tant que

tel. Le pacte est l'instance qui a plus précisément cette mission, au sein de l'ORBem, et le pacte territorial pour l'emploi.

Bruxelles Formation également mène un travail sur ses projets pédagogiques et son « projet entreprise », et notamment sur l'accès à la formation et à l'emploi.

La présidente pense qu'il y a là un angle d'attaque intéressant dans la mesure où la CCFEE a travaillé sur le suivi du pacte social pour l'emploi et le terme du processus de formation.

M. Alain Kock répond à cela que la CCFEE pourra répondre à ces questions quand elle sera en mesure de décrire l'ensemble des dispositifs. Or, certains opérateurs sont très réticents à l'évaluation dans la mesure où ils craignent que les critères ne soient pas assez variés et différenciés. Il est évident, que si le seul critère est la mise à l'emploi, c'est ignorer les grandes différences de niveaux des publics qui se présentent aux formations.

Par ailleurs, une expertise a été faite à l'initiative de la CCFEE par Mme Claire de Brier, qui a été entendu par le Conseil économique et social wallon et pas par le Conseil économique et social bruxellois.

M. Michel Lemaire (cdH) revient aux problèmes de discriminations pour demander à M. Alain Kock s'il n'ose pas publier de rapport.

Ce commissaire fait également remarquer que Bruxelles Formation semble avoir de sérieux problèmes au niveau pédagogique.

La présidente pose la question de savoir pourquoi il est si difficile de mener des travaux sur le travail des opérateurs de la formation.

M. Alain Kock répond que trois rapports ont été publiés, trois états des lieux, mais qu'il souhaiterait la mise en place d'un outil récurrent sur l'évolution de l'offre de formation le type de public et le taux de participation à cette offre.

Pour répondre à la question de la présidente, l'intervenant explique que certains opérateurs, qui ont des publics très difficiles, ont plus de difficultés (notamment dans la mise à l'emploi) que d'autres qui font de la formation qualifiante, et que certaines études pourraient mettre à mal leur travail et le public auquel ils s'adressent.

M. Michel Lemaire (cdH) demande si la réflexion sous-jacente crainte par les opérateurs, serait celle qui consisterait à penser que malgré les moyens importants investis, les résultats restent faibles en terme d'emploi.

Il semble pourtant assez évident à cet intervenant que les différents opérateurs de la formation ainsi que les responsables politiques doivent savoir que le seul indicateur ne peut pas être le taux de mise à l'emploi : il faut un faisceau d'indicateurs qui puisse prendre en compte chaque public et chaque type de formation.

Ce commissaire demande encore à ce qu'il en est de Bruxelles Formation.

M. Alain Kock répond que des travaux sont en cours dans le cadre d'un vaste débat pédagogique.

La présidente pense que l'interrogation importante dans ce débat, est la suivante : les cursus de formation offerts correspondent-ils réellement au profil des publics bruxellois d'une part, et aux besoins des employeurs d'autre part ?

M. Alain Kock répond qu'apparemment, les personnes non-qualifiées ont plus accès à l'emploi depuis la création de Bruxelles Formation.

La présidente pense que dans le contexte de la formation, les enjeux de la validation des compétences et de la formation en alternance sont également très importants

24. Audition de M. Alain Lipkiewicz, secrétaire du Bureau permanent de la formation en alternance

Monsieur Alain LIPKIEWICZ (ancien accompagnateur auprès du CEFA de la Ville de Bruxelles) a pris ses fonctions de Secrétaire du bureau permanent de l'alternance le 1^{er} décembre 2003. Il a d'abord pris connaissance du rapport annuel de l'alternance 03, réalisé par son prédécesseur monsieur René Dodeur.

Face à ce rapport, face à l'accord de coopération relatif à l'organisation de la formation en alternance, signé à Bruxelles, le 11 juin 1999 entre le Gouvernement de la Communauté française et le Collège de la Commission communautaire française, face à l'Accord inter-opérateurs, face au pacte social pour l'emploi de bruxellois, il a organisé son agenda de la manière suivante :

- présenter le développement de filières de formation en alternance dans les secteurs prioritaires de la région de Bruxelles Capitale (voir en annexe pour info le schéma de présentation de la procédure de démarrage)
- présenter la mission du bureau permanent de l'alternance, auprès de du Conseil Zonal de l'alternance qui regroupe les différents réseaux en région bruxelloise, auprès de l'ex

IFPME, auprès des secteurs, auprès de tous opérateurs qui veulent fonctionner dans l'alternance.

Quel est le but de cette présentation ?

- Face à cette présentation, faire en sorte que les opérateurs présentent au Bureau le plus possible de projets en développement de filières de formation en alternance.
- Faire comprendre auprès des secteurs, des entreprises, que l'alternance est un premier choix et non comme certains le pensent l'école de la dernière chance.

Le Secrétaire du Bureau de l'Alternance rappelle que Bruxelles est confronté à un arrivage de plus en plus important de primo arrivants qui choisissent cette filière mais où se pose un sérieux problème d'insertion socio-professionnelle suite à une lacune d'alphabétisation.

Il est bien entendu que cela entraîne une réticence de certains secteurs à participer à la formation des stagiaires en alternance.

Le Secrétaire explique également qu'il mène une collaboration entre le BNCTO et l'OOTB(côté néerlandophone) qui souhaitent créer un Bureau identique.

25. Discussion

La présidente demande à M. Lipkiewicz quelle est la proportion des jeunes qui choisissent l'alternance sur Bruxelles ?

Dans l'attente de l'étude européenne; M. Alain Lipkiewicz répond qu'il peut d'ores et déjà dire qu'il y a près de 1.150 élèves dans les cinq CEFA (Centre de formation en alternance) de Bruxelles

En ce qui concerne l'IFPME (Institut de formation pour les petites et moyennes entreprises), il y a 1.800 stagiaires.

Mme Isabelle Emmery (PS) souhaite savoir si, comme cela semble communément admis, les CEFA représentent une possibilité pour les seuls élèves ayant échoué après le 1er degré secondaire de plein exercice, et si la dynamique interne est plutôt différente ?

Le Secrétaire répond qu'il n'a pas de statistiques officielles mais que chaque année le FSE (fond social européen) présente une enquête précise sur le sujet.

Cependant, d'après son expérience sur le terrain, il compte que 10 % de jeunes choisissent cette filière comme premier choix.

Il en tire quand même comme conclusion, qu'à la fin d'une formation, le jeune qui au départ a choisi cette filière par facilité (2 jours d'école en ce qui concerne les CEFAS et 24h en entreprises et 1 jour d'école en ce qui concerne l'ex IFPME et le reste en entreprise), change d'opinion.

En effet, cette filière lui permet :

- de se réconcilier avec le système scolaire,
- de connaître le monde du travail, donc d'être mieux préparé pour son entrée dans la vie professionnelle,
- d'obtenir une rémunération qui lui permet de mieux évaluer la valeur de l'argent et le coût de la vie.

Le Secrétaire du Bureau de l'Alternance déplore que l'arrivée dans l'enseignement en alternance de l'article 45 (qui donne une aptitude de capacité professionnelle) et l'article 49 (qui donne une équivalence de certification du plein exercice) provoque une dualité dans certains centres de formation en alternance.

De plus, très peu de jeunes qui choisissent l'alternance, à Bruxelles savent suivre un programme de l'article 49 (pour les raisons indiquées ci-dessus).

L'intervenant estime qu'il faudrait accentuer encore plus les programmes d'alphabétisation dans les centres de formation et donner ainsi la chance à tous les jeunes de pouvoir s'insérer dans la vie professionnelle.

Mme Isabelle Emmery (PS) interroge le secrétaire du bureau de l'alternance sur l'opportunité et la manière d'infléchir la politique actuelle.

M. Alain Lipkiewicz craint, en effet, que si la formation en alternance devient trop duale elle risque de se disperser.

La présidente demande s'il existe une instance responsable en matière de formation en alternance, qui réunit les trois régions du pays ?

La réponse de M. Alain Kock, est qu'il n'existe actuellement que le Conseil de l'enseignement et de la formation.

26. Audition de Mme Sandrine Mary, Agent-relais au Fonds social européen

Mme Sandrine Mary présente le rôle de l'Agent-relais et les dossiers en cours :

1. Mise en place et détermination de points de captage

Le premier travail à réaliser est l'identification de sources d'informations européennes susceptibles d'intéresser les opérateurs et les membres de la CCFEE. Quelques points d'informations intéressants ont à ce jour été identifiés sur base du travail d'une précédente collègue, sur base des demandes des membres de la CCFEE et suite à des contacts plus personnels :

- l'Agence FSE (collaboration étroite avec l'Agence),
- le CGRI (pour collecter des informations issues de la communauté française et de la Région wallonne),
- les différents sites de l'Union européenne (site de la DG Culture et Education, site de la DG Emploi et Affaires sociales, ...),
- le Journal officiel des Communautés européennes (également via le site).

Tous les mois, un « Point d'infos FSE » est rédigé par l'Agent-relais et diffusé auprès des membres de la CCFEE et auprès des personnes intéressés (opérateurs, personnes de Bruxelles – Formation, ...) ou des personnes qui en font la demande. Les informations reprises dans le point d'informations FSE regroupent :

les appels à projets et à propositions, les décisions recommandations, communications, résolutions et avis de l'Union européenne, les rapports ou publications (documents plus volumineux de l'UE, de l'Agence FSE, ...) dans les matières suivantes :

- éducation, enseignement,
- formation,
- emploi,
- égalité des chances,
- insertion sociale,
- OMC et « marchandisation » des services publics.

2. Prise de contact et participation aux réunions

Cela concerne principalement les réunions et les contacts informels avec l'Agence FSE et le Cabinet TOMAS : partici-

pation aux réunions du Comité technique d'évaluation et du Comité de suivi sur l'Objectif 3 ⁽⁶⁾ et le PIC EQUAL ⁽⁷⁾.

3. Séminaire d'information

L'Agent-relais prépare le prochain séminaire d'information dans le cadre du prochain appel à projets EQUAL en collaboration avec l'Agence et le Cabinet TOMAS à destination des opérateurs ou des opérateurs potentiels. Ce séminaire aura lieu dans le courant du mois d'avril. Son but : description du nouvel appel à projets, les priorités du nouvel appel, calendrier et échéances.

4. Groupe de travail sur les fonds structurels

Il s'agit d'un groupe de travail mis en place à la suite du travail descriptif réalisé par la personne qui précédait l'agent actuel, Madame Gaëlle LANOTTE, sur l'« Etat des lieux de la mise en œuvre de l'Objectif 3 à Bruxelles, 2002-2003 (DOCUP Wallonie – Bruxelles) ⁽⁸⁾.

Ce groupe de travail, présidé par Sylvain BERTRAND ⁽⁹⁾, s'interroge sur l'avenir des fonds structurels. Suite à l'élargissement et à la refonte des fonds structurels après 2006 ⁽¹⁰⁾, un certain nombre d'opérateurs, actuellement bénéficiaires des fonds structurels, n'aura plus accès à ces fonds. Nécessité pour les opérateurs de prendre conscience de ce fait, d'anticiper cette situation pour s'y préparer et donc de chercher un soutien financier ailleurs qu'au niveau du Fonds social européen. Ce groupe de travail s'intéresse principalement à l'Objectif 3 et au PIC EQUAL. Les membres du groupe de travail s'interrogent sur la manière de se positionner comme Bruxellois pour encore bénéficier des fonds structurels (recherche de critères propres à une grande ville comme Bruxelles, critères qui nous permettraient de continuer à bénéficier de fonds structurels).

(6) L'Objectif 3 vise à moderniser les systèmes de formation et à promouvoir l'emploi.

(7) PIC EQUAL (programme d'initiative communautaire EQUAL) vise à créer, tester et promouvoir de nouveaux moyens pour combattre toutes les formes de discriminations et d'inégalités en lien avec le marché du travail.

(8) Si vous souhaitez recevoir ce document, je me ferais le plaisir de vous l'envoyer.

(9) Monsieur Sylvain BERTRAND est membre de la CCFEE et il y représente le milieu associatif. Monsieur BERTRAND est Président de la FeBISP (Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socio-professionnelle) et coordinateur des projets à l'a.s.b.l. Le Piment.

(10) La programmation actuelle va de 2000 à 2006. Elle concerne différents objectifs et différents programmes et notamment l'Objectif 1, l'Objectif 2, l'Objectif 3, le PIC EQUAL, le Programme Léonardo. La nouvelle programmation s'étendrait de 2007-2013. Pour cette nouvelle programmation, une refonte des objectifs et des programmes aura lieu.

- En octobre 2003, Madame Gaëlle LANOTTE est venue présenter une synthèse de son « Etat des lieux ».
- En novembre 2003, le groupe de travail a reçu, Monsieur Nicolas MARTIN (Cabinet VAN CAUWENBERGHE) pour évoquer la position de la Belgique dans la refonte des fonds et pour évoquer ce qui semble se dessiner pour l'après 2006. L'objectif 3 et les PIC disparaîtraient pour laisser place à un nouvel objectif 2 remodelé.
- En février 2004, le groupe de travail invitera Madame Pascale LAMBIN (Cabinet ARENA) qui nous présentera la politique des grandes villes (caractéristiques/critères propres à une grande ville) et les interactions de cette politique avec l'axe « Education – Formation – Emploi ».

Le groupe de travail recevra également Monsieur Guy DE SMEDT, directeur de l'Agence FSE pour parler des aspects budgétaires et financiers présents et à venir (évolution probable) des fonds structurels. Des contacts sont également pris au niveau du Cabinet TOMAS et au niveau du terrain.

Au terme de ces réunions, le groupe de travail remettra un avis dans le courant du mois de mai, avis sur la nécessité pour les opérateurs d'être vigilants, avis sur la manière des bruxellois de se positionner cette évolution des fonds structurels et pour continuer à en bénéficier.

En effet, certains opérateurs ne pensent pas à 2006, année où les Fonds ne seront plus acquis automatiquement.

27. Discussion

La présidente souligne qu'un des problèmes de la région bruxelloise est une méconnaissance de l'accès aux Fonds européens.

Elle pense donc que dans le cadre de la réorganisation future de ces Fonds, la Commission consultative devra en être bien informée de façon à pouvoir gérer au mieux cette information.

La présidente ajoute que les parlementaires bruxellois devraient accorder toute leur attention à la manière dont ces Fonds européens seront attribués dans l'avenir.

Mme Sandrine Mary précise que l'objectif du groupe de travail qu'elle a décrit plus haut, est de remettre un avis sur la question pour le mois de mai.

M. Alain Kock ajoute qu'il est effectivement important qu'un groupe de travail puisse capter et traiter cette information.

La présidente remercie les invités et clôt la discussion.

28. Audition de M. Roberto Galuccio, directeur du cabinet de l'échevin de l'Instruction publique à la Ville de Bruxelles, relative à l'enseignement de promotion sociale

M. Galuccio annonce que l'objet de son exposé est une matière mouvante, quoique installée depuis quelques années déjà.

M. Galuccio est directeur d'un institut de promotion sociale (de cours industriels à la Ville de Bruxelles) et détaché au cabinet de l'échevin de l'Instruction publique à la Ville de Bruxelles. Il est également chargé de défendre les intérêts de la promotion sociale principalement pour le CEPEONS, il est membre de la Commission consultative en matière de formation, d'emploi et d'enseignement, membre du Bureau permanent de l'ALTERNANCE et il préside un groupe de travail chargé de définir une stratégie de récoltes de statistiques et de réaliser une photographie de la situation (offre de formation et besoin des travailleurs sur le marché).

C'est sans doute l'exercice le plus compliqué qui doit faire des recherches chiffrées sur la fonction des inscriptions, des diplômes, etc.

Depuis le décret de 1991, la promotion sociale vit d'une façon très dynamique; mais par le système des unités capitalisables, un même étudiant peut s'inscrire de multiples fois.

La question est donc de savoir s'il faut le nombre d'étudiants ou le nombre de cycles de formation. Les deux approches sont parallèles et la question n'est pas encore tranchée.

Un travail a déjà été effectué par Mme Claire de Brier à la demande de la Commission consultative et qui reste toujours d'actualité : ce travail visait à broser un tableau de la formation à Bruxelles et notamment de la promotion sociale. C'est un domaine compliqué dans la mesure où il existe plusieurs réseaux, dans la mesure également où il s'agit d'enseignement non obligatoire.

La promotion sociale couvre toute la Communauté française mais son approche doit aussi être régionale : en effet, les étudiants étudient le plus souvent dans leur région et il existe des liens entre la formation et le marché du travail.

M. Galuccio propose de faire une brève présentation de la promotion sociale, d'aborder ensuite les formations dispensées et, en conclusion, de parler des différentes formes de partenariat.

Le décret de la Communauté française de 1991, qui fixe le fonctionnement de l'enseignement de promotion sociale, le fait, d'après M. Galuccio, de façon révolutionnaire en faisant

table rase du passé. Le passé, c'étaient, depuis 1850, les cours du soir et les cours industriels.

L'orateur insiste ensuite sur la grande différence entre la formation et l'enseignement : la première vise à répondre à un besoin immédiat, tandis que le deuxième vise à dispenser une formation humaine sur un plus long terme.

Le principe des unités capitalisables et de la certification permet aux jeunes de se situer les uns par rapport aux autres et par rapport au marché du travail.

Le public cible de la promotion sociale est un public d'adultes et d'étudiants à partir de 15 ans (pour autant que ces derniers soient inscrits dans l'enseignement de plein exercice).

De quoi est composé ce public ?

- de travailleurs souhaitant soit une formation qualifiante, soit une formation occupationnelle;
- de demandeurs d'emploi (reconnus par Bruxelles-Formation dans un parcours identifiable);
- de personnes inactives;
- d'étudiants dans une autre formation que leur formation de jour;
- de jeunes sans formation, notamment pour l'obtention du CESS (certificat d'enseignement secondaire supérieur);
- de candidats réfugiés munis d'un passeport et d'un visa.

Il existe deux types de formations dispensées dans 48 écoles essentiellement aujourd'hui dans les secteurs tertiaire et artisanal. Les formations industrielles se pratiquent de moins en moins.

Les deux types de formations sont les suivants : l'une se calque sur l'enseignement de plein exercice (des années scolaires à suivre l'une après l'autre) et l'autre se fait sous forme de modules cumulables avec une épreuve intégrée qui donne accès à la certification après une épreuve d'entrée.

Les cours de langues les plus suivis sont, dans l'ordre décroissant, les cours de néerlandais, d'anglais, d'espagnol, d'allemand et la langue des signes (à Ixelles).

Le public des demandeurs d'emploi représente 20 %, qui sont adressés par l'intermédiaire de partenariats.

L'âge du public est de plus de 25 ans.

Le public entre 18 et 25 ans est peu présent : c'est l'âge du décrochage, de la majorité, de la mauvaise image de l'enseignement et d'un certain manque de volonté.

Le public bruxellois est composé de 60 % de Belges, de 13 % de ressortissants de la Communauté européenne et de 27 % de ressortissants hors Communauté européenne.

Il y a plus de garçons que de filles : l'image de la promotion sociale est liée au cours du soir, la mobilité sociale et géographique est plus faible chez les filles et il reste les problèmes de sécurité et d'autorisation.

En ce qui concerne les partenariats, la promotion sociale peut mener des formations de façon éclatée sur la base d'un cahier des charges et avec un partenaire. Les partenaires sont les missions locales, qui prennent en charge l'aspect social, psychologique, gestion du temps, organisation familiale, ..., et Bruxelles-Formation qui n'offre pas de certification mais qui peut participer à la promotion sociale via la validation des compétences. Les troisièmes partenaires sont les Fonds sectoriels qui disposent de fonds importants mais sous-utilisés.

M. Mohamed Azzouzi (PS) pose le problème de la discrimination.

M. Galuccio répond que l'entreprise invoque « la peur du client ».

Pour revenir à l'idée du partenariat, M. Galuccio expose qu'on peut partir d'une idée, d'un cahier des charges et ensuite rencontrer les inspecteurs, faire le montage financier et finalement organiser les cours, les formations et les stages.

La promotion sociale est dispensée par des écoles des cinq réseaux : la Communauté française (4 écoles), le CEPEONS (20 écoles), le libre confessionnel (8 écoles), le libre neutre (16 écoles) et la FELSI.

La promotion de formation continuée (qui compte 8 écoles) et Gatti de Gamond (6.000 inscriptions) comptent un tiers des 50.000 personnes inscrites en promotion sociale. En 1990-1991, 117.000 personnes étaient inscrites; en 2001-2002, 354.607 inscriptions (il s'agit d'inscriptions individuelles au travers de modules).

Les formations en langues comptent 50 % des inscriptions mais ne sont qualifiantes qu'au travers d'une autre formation. Les formations en informatique comptent 20 % des inscriptions et le pourcentage restant est partagé entre la comptabilité, la fiscalité et la formation de base (CESS).

Il y a peu de formations artisanales, telles que la carrosserie par exemple. Mais ce type de formation entre-t-il dans le cadre de la promotion sociale ?

A ce sujet, l'orateur estime que le point faible de la région bruxelloise est le manque de moyens qui permettraient de mettre en place des outils techniques performants. Il existe

aujourd'hui les centres de référence, mais ils sont ancrés dans la formation continuée et pas dans la formation professionnelle des demandeurs d'emploi.

29. Discussion

M. Mohamed Azzouzi (PS) estime qu'il s'agit d'un secteur vaste, complexe mais à la fois particulièrement intéressant. Il demande à M. Galuccio si, en termes de moyens (institutionnels et de personnel), le secteur de la promotion sociale est prêt à accueillir les futurs flux migratoires, essentiellement venant des pays de l'Europe de l'Est.

Ce qui inquiète aussi ce commissaire, c'est le nombre de personnes qui s'inscrivent pour abandonner assez rapidement leur formation. Quelle pourrait être la cause de cette situation, où se situe le problème ?

Y a-t-il des moyens de broser un tableau des parcours achevés et réussis, et existe-t-il des statistiques sur l'amélioration du niveau de connaissance des langues après un passage par l'enseignement de promotion sociale ?

Et finalement, l'intervenant estime que les formations industrielles ne sont intéressantes que si le secteur industriel lui-même prend part aux formations.

M. Philippe Smits (MR) intervient pour faire trois remarques :

- la promotion sociale est un type d'enseignement transversal dans la mesure où il permet d'organiser des cours qui vont de l'alphabétisation à l'enseignement supérieur. Le public y est donc très varié et très différent puisque tous les types d'enseignements organisés par ailleurs peuvent également se retrouver dans la promotion sociale;
- depuis le décret de 1991, l'enseignement de promotion sociale, qui était organisé en années scolaires classiques, s'est modularisé et c'est donc l'addition des modules organisés par l'adulte/étudiant lui-même qui permet d'aboutir à une certification.

Ce commissaire fait remarquer en outre que les enseignants sont théoriquement formés à donner cours aux adultes, mais qu'il existe encore un énorme problème de qualification du personnel;

- la promotion sociale ne reçoit pas essentiellement des chômeurs et ce n'est en aucune façon un enseignement de la deuxième chance. Il y a deux types d'enseignement très différents : l'enseignement technique et professionnel qui nécessite de l'outil qualifiant et l'enseignement intellectuel. En effet, l'enseignement de promotion sociale ne recouvre pas qu'une seule réalité.

M. Galuccio répond sur la question de la qualification du personnel en disant qu'il y a des problèmes de recrutement qui pourraient être en partie résolus par l'engagement d'experts.

M. Michel Lemaire (cdH) demande quel est le problème par rapport aux sans-papiers.

M. Philippe Smits (MR) lui répond qu'une personne ne peut être inscrite qu'avec l'autorisation de l'office des étrangers. Dans la pratique, l'école inscrit dans un premier temps et reçoit l'autorisation dans les trois ou quatre mois qui suivent.

M. Galuccio répond à son tour que huit formations existent (à l'égal du plein exercice), qui permettent une autorisation de séjour pour la durée des études.

M. Philippe Smits (MR) insiste néanmoins que toute personne qui s'inscrit le fait dans le seul objectif de poursuivre un cursus scolaire.

Mme Anne-Françoise Theunissen (président) revient à la question des demandeurs d'emploi; si la mission de l'enseignement de promotion sociale n'est pas directement liée aux demandeurs d'emploi, son dispositif permet néanmoins de rencontrer une partie de ce public par l'intermédiaire des partenariats.

La présidente demande ensuite ce qu'il en est de la présence de la Commission consultative de la FELSI.

M. Philippe Smits (MR) répond qu'aujourd'hui, la FELSI est bien représentée à la Commission consultative.

M. Galuccio répond aux questions et observations qui ont été émises par les commissaires :

- l'offre de la promotion sociale n'est en effet pas destinée aux demandeurs d'emploi, elle n'est pas identifiée en tant que telle. Toutefois, à travers l'article 8 du décret de 1991, il existe une possibilité de partenariat qui peut alors s'ouvrir aux demandeurs d'emploi également;
- il confirme que la promotion sociale n'est pas un enseignement de la deuxième chance ni de relégation, mais un enseignement performant;
- l'enseignement de promotion sociale s'inscrit dans l'enseignement de la Communauté française et peut donc collaborer avec d'autres types d'enseignements en ce qui concerne le matériel et les locaux;
- il est vrai que les inscriptions peuvent quelquefois se faire pour créer la pérennité de certaines formations pour obtenir une croissance de moyens, de personnel, d'organisation;

- pour ce qui concerne les abandons, il n'y a effectivement pas de statistiques ni de dispositif pour « raccrocher » les étudiants;
- en ce qui concerne les observations sur les Fonds sectoriels, il est vrai que certains d'entre eux sont plus proches de « l'activité insertion », mais ils organisent alors souvent les seules formations qui les intéressent. Cela dit, la vocation des Fonds sectoriels n'est pas la formation, mais quand ils y participent, les modules peuvent s'organiser à moindre prix en s'organisant en partenariat, notamment avec le CEFORA;
- en réponse aux observations sur la certification, M. Galuccio estime que l'obtention d'un diplôme est importante, elle est le signe d'un parcours réussi;
- pour ce qui concerne les cours de langues, la question est de trouver comment en améliorer la capacité. Le taux de réussite est assez important au regard du CELOR pour les niveaux 2.

M. Philippe Smits (MR) observe que l'ordre des langues demandées change : les demandes concernent en premier lieu le français, puis l'anglais et ensuite le néerlandais.

M. Galuccio explique ensuite qu'il est important de pouvoir vérifier l'état des connaissances d'une série de jeunes qui s'inscrivent alors qu'ils sont sortis de l'enseignement secondaire depuis quelques années déjà.

Ce travail est effectué par le centre d'évaluation CERGEM (Ville de Bruxelles) : les connaissances et compétences sont évaluées pendant 40 périodes.

L'orateur expose encore que mettre en place un projet doit se faire dans la durée par des formations récurrentes.

M. Michel Lemaire (cdH) exprime son mécontentement par rapport aux Fonds sectoriels qui n'ont, à son avis, pas assez d'obligation de concertation et de collaboration.

M. Galuccio répond qu'il ne faut pas répondre trop rapidement aux demandes des Fonds sectoriels : il faut obtenir auparavant des engagements signés et des formations complètes.

M. Philippe Smits (MR) observe que le CEFORA par exemple a son public propre : les employés qui font partie de leurs commissions paritaires.

M. Galuccio observe qu'il n'est pas opposé à travailler avec Bruxelles-Formation, mais qu'il n'apprécie pas son arrogance et son discours / son sentiment de monopole.

Mme Anne-Françoise Theunissen (présidente) remercie M. Galuccio d'avoir accepté l'invitation de la commission et rappelle aux commissaires que cette audition clôture les auditions faites depuis le début de la législature sur la situation de l'insertion socio-professionnelle dans la région bruxelloise.

30. Approbation du rapport

Le rapport été adopté à l'unanimité des membres présents.

Les Rapporteurs,

La Présidente,

Mohamed AZZOUZI
Philippe SMITS
Joël RIGUELLE

Anne-Françoise THEUNISSEN