



# Contribution

**relative au projet de Plan Formation 2020**  
(version du 14.07.2016)

**Adoptée par le Conseil d'administration le 16 septembre 2016**

<b>Demandeur</b>	Ministre Gosuin
<b>Demande reçue le</b>	26 juillet 2016
<b>Demande traitée par</b>	Commission Economie-Emploi-Fiscalité-Finances
<b>Demande traitée le</b>	22 août, 7 et 15 septembre 2016
<b>Contribution rendue par le Conseil d'Administration le</b>	16 septembre 2016
	Demande dans le cadre des « priorités partagées » de la Stratégie 2025.

## Préambule

Le développement des compétences et des qualifications est un levier essentiel en vue de l'accès au marché de l'emploi. En effet, il a été démontré qu'au-delà de l'importance de la formation initiale, la formation qualifiante non seulement améliore, en moyenne, significativement les chances d'insertion professionnelle des individus, mais aussi permet des insertions plus durables. Face à ce constat, les Accords de majorité de la Région de Bruxelles-Capitale et de la Commission communautaire française (Cocof) ont fait respectivement de l'adoption d'un *ambitieux « plan formation » pour les infra qualifiés* et d'un *plan quinquennal de développement et de financement de l'offre de formation professionnelle*, des priorités de la législature.

L'adoption d'un tel Plan a été traduite au sein de l'Objectif 5 de la Stratégie 2025 (« Renforcement de la formation professionnelle ») qui doit faire l'objet d'un co-travail entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux (dans le cadre des priorités partagées), et en constitue même la mesure centrale. Pour rappel, cette méthode de travail modifie l'organisation des travaux du Conseil avec notamment pour conséquence la remise au Ministre non pas d'un avis traditionnel, mais bien d'une contribution à l'élaboration du Plan Formation 2020, en collaboration avec le(s) Cabinet(s) concerné(s). Le Plan doit se fonder sur des « objectifs et des principes communs à l'ensemble des acteurs et partenaires de la formation » ainsi que sur « l'ensemble des instruments de gestion programmatiques existants ». Sa mise en œuvre inclura de manière *ad hoc* les compétences et réalités des Communautés, de la Cocof et de la Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC). Ainsi, il vise à structurer « *le développement et la démultiplication des collaborations* » entre l'ensemble des acteurs concernés.

Les publics-cibles prioritaires du Plan sont les chercheurs d'emploi peu diplômés ainsi que les jeunes en transition, entre la fin de leur cursus d'enseignement et le marché de l'emploi. Les travailleurs en reconversion, les personnes de nationalité ou d'origine étrangères (dont les primo-arrivants), les chercheurs d'emploi de longue et de très longue durée ainsi que ceux âgés de plus de 55 ans bénéficieront également d'une attention spécifique, en cohérence avec la réforme des groupes-cibles.

Il se compose de 39 mesures qui se structurent autour :

- du développement qualitatif et quantitatif de l'offre de formation à l'horizon 2020 ;
- de l'opérationnalisation des articulations Formation-Emploi au travers :
  - de l'amélioration des parcours de formation ;
  - du développement des partenariats avec les opérateurs de la FWB, de la VGC, de la VG et de la RW.
- des chantiers transversaux de suivi, pilotage et de gouvernance.

## Contribution

### 1. Nécessité de réduire le nombre d'instances de concertation sur les champs « enseignement - formation »

La multiplication des lieux de concertation dans les domaines de la formation professionnelle et de l'enseignement génère un éparpillement des forces (en plus d'être chronophage) et ne permet pas, dans la plupart des cas, d'aller au fond des dossiers.

Afin de favoriser une concertation utile et efficace, le **Conseil** estime nécessaire de rationaliser le nombre d'instances de concertation « enseignement-formation », en veillant à ne pas exclure de catégorie d'acteurs.

### 2. Sans préjudice de la concertation sociale, préciser clairement dans le Plan Formation 2020 le rôle des fédérations patronales, au plan opérationnel. Il convient de définir préalablement les notions de fédération ; un secteur est-il considéré comme étant une fédération ?

Il manque, dans le Plan Formation 2020, des liens nouveaux, des synergies nouvelles avec le monde économique, les fédérations sectorielles n'étant pas citées une seule fois, notamment à la mesure 1 (voir liste des opérateurs concernés). Il manque une ouverture du point de vue de la gestion des relations entre les opérateurs (formation et enseignement) existants et les entreprises.

De nombreuses initiatives en matière de formation sont prises par des fédérations sectorielles mais aussi parfois par des entreprises ou des sous-secteurs de fédérations sectorielles. Ils ont aussi le souhait d'être impliqués dans l'organisation de la formation professionnelle.

Les moyens et missions des fédérations seront déterminés lors des discussions relatives aux accords sectoriels.

### 3. Intégrer, dans le Plan Formation 2020, les besoins en termes de nombre de places de stage en entreprises, dégagés par les écoles de l'enseignement de plein exercice et les CEFA.

L'objectif est, notamment, d'éviter la concurrence entre les différents dispositifs de stages existants.

### 4. Gouvernance générale

Il est proposé de regrouper dans un même schéma organisationnel les instruments de gouvernance repris dans les mesures suivantes :

- mesure 6 : développement et orientation de l'offre de formation
- mesure 18 : partenariats sectoriels et pôles
- mesure 22 : rôle de régisseur de BF
- mesure 23 : intégrer la formation en alternance PME
- mesure 25 : partenariat avec le monde l'enseignement secondaire

- mesure 26 : partenariat avec l'enseignement de promotion sociale
- mesure 28 : synergies au niveau des communes

La gouvernance de la formation professionnelle, en ce compris la formation des classes moyennes pourrait reposer sur le schéma suivant :

	Interprofessionnel			Sectoriel
	régional	communal	communautaire	
Programmation stratégique	CBCES élargi (> plan de formation)			Accords sectoriels
Pilotage des dispositifs (tactique)	IBEFE – BANSPA (> synergies)	Instance unique de concertation E-F	OFFA... Platform Duaal Leren	Tables rondes sectorielles
Mise en œuvre opérationnelle	IBFFP – VDAB (> actions et partenariats)	Maisons E-F		Pôles E-F

**5. De manière transversale, il est nécessaire d'aller plus loin qu'une politique d'offre quantitative de formation, en particulier concernant les stages en entreprise : le dispositif de formation proposé, tant au stagiaire qu'à l'entreprise d'accueil, doit avant tout s'inscrire dans une démarche de qualité, et cela ne transparait pas encore assez dans les différentes mesures du Plan. A cet égard, le Conseil propose l'aménagement de 3 mesures du projet de Plan Formation 2020 : les mesures 1, 3 et 35.**

#### **5.1. L'encadrement personnalisé de l'entreprise et du stagiaire doit être davantage développé (Mesure 1)**

*Screening et orientation adéquate du stagiaire, information sur les réalités du métier, croisement des compétences du stagiaires avec les exigences de la fonction ...*

*... Information de l'entreprise/indépendant sur les modalités et implications de l'accueil d'un stagiaire, information sur les coûts directs et indirects associés, encadrement administratif personnalisé lors de la signature de la convention et des différentes affiliations requises (assurances, médecine du travail, secrétariat social) ...*

Le travail de préparation d'un stage prend du temps. Mais ce coaching de l'opérateur reste indispensable pour la bonne mise en œuvre et le développement de l'accueil de stagiaires dans les entreprises. Pour **le Conseil**, la promotion d'objectifs quantitatifs auprès des opérateurs, en laissant d'autres paramètres en second plan (taux d'abandon, évaluation de l'encadrement suivant les retours

du stagiaire et de l'entreprise), risque d'affecter ce travail d'accompagnement dans la pratique. Une bonne préparation du stage en amont, couplée à un suivi régulier de l'opérateur, reste un principe indispensable pour maximiser les chances de succès et la volonté de l'entreprise de renouveler son expérience d'accueil.

### 5.2. En arrivant dans l'entreprise, le stagiaire doit être prêt à apprendre son métier (Mesure 5)

Pour acquérir des compétences professionnelles, il faut préalablement posséder un premier socle de compétences de base. De nombreux chercheurs d'emploi ont une faible qualification ou des connaissances linguistiques insuffisantes. L'acquisition de certaines compétences transversales, telles que le savoir-être, est également importante dans le succès du parcours de formation d'un chercheur d'emploi : 42% des apprenants considèrent que c'est la motivation personnelle qui a constitué le premier facteur ayant joué dans l'obtention d'un emploi après la formation<sup>1</sup>.

La formation professionnelle directement dans et par les entreprises concerne avant tout l'apprentissage d'un métier. Pour apprendre ce métier dans de bonnes conditions, **le Conseil** relève qu'un minimum de remédiation et de remise à niveau doivent être préalables à la formation en milieu professionnel. L'envoi en entreprise d'un stagiaire non correctement préparé ne peut que produire des situations négatives, tant pour l'entreprise (perte de temps, perte d'argent investi), que pour le stagiaire (évaluation négative, abandon prématuré, perte de confiance en soi).

### 5.3. La durée des stages pour les demandeurs d'emploi doit être « recalibrée » (Mesure 35)

Il est reconnu que la longueur de la formation encourage la probabilité d'entrée dans l'emploi sur base d'une trajectoire 'rapide et continue'<sup>2</sup>. Une longueur suffisante de stage implique également une expérience de meilleure qualité et permet, en particulier à une petite entreprise, de passer le seuil d'entrée du dispositif en amortissant les frais fixes liés à l'accueil d'un stagiaire (surtout pour l'indépendant travaillant seul).

Pour **le Conseil**, le Plan Formation 2020 doit encourager un allongement de la durée des stages pour les demandeurs d'emploi en entreprise. Par exemple, dans la cadre des stages pour chercheurs d'emploi (FPI, stage PEP, etc.), il faut veiller à ce que la longueur de la formation soit davantage concertée avec l'entreprise qu'imposée, et que la durée maximale de formation dans le cadre du programme de formation à certains métiers soit allongée.

Par ailleurs, dans la logique d'une articulation des stages pour demandeurs d'emploi avec le nouveau dispositif groupe-cible Activa générique, il est important de sécuriser la trajectoire de la formation vers l'emploi en encourageant une durée de formation suffisante pour ouvrir l'entrée du dispositif.

---

<sup>1</sup> Enquête Ulysse, Le suivi des stagiaires de l'ISP (2009-2012).

<sup>2</sup> Etude METICES-ULB, Analyse des trajectoires des jeunes dans les dispositifs bruxellois francophones d'alternance (2012-2014).

## 6. Pour l'augmentation de l'offre, accentuer, dans le Plan, les éléments permettant de développer une offre de formation de qualité, notamment en :

- Prévoyant les moyens nécessaires, pour les opérateurs concernés et ce en fonction de leurs missions et de leurs caractéristiques propres (mesures 1, 3, 4, 5 entre autres) ;
- Permettant, dans les cadres prévus, l'innovation et l'adaptation aux réalités de terrain (éviter par exemple, certains écueils rencontrés dans la mise en place des projets Garantie Jeunes dont le cadre, trop figé, ne permet pas de rencontrer entièrement les objectifs fixés)<sup>3</sup> (mesures 5 et 7, entre autres) ;
- Impliquant, tant par rapport au pilotage de l'offre que par rapport à la mise en place opérationnelle de partenariats, tous les acteurs concernés, que ce soit au niveau sectoriel et/ou local (mesures 18 et 28) ;
- Ayant sur le plan quantitatif un monitoring complet pour suivre l'évolution de l'offre de formation (mesures 1 à 3).

## 7. Former 3.000 chercheurs d'emploi supplémentaires par an en 2020 pour atteindre les 20 000 bénéficiaires distincts (Mesure 1)

*" A titre indicatif, un minimum de 2.000 chercheurs d'emploi supplémentaires bénéficieront d'une formation menant directement à l'emploi ".*

**Le Conseil** estime qu'il serait opportun de proposer - dans le cadre de formations organisées notamment par Bruxelles Formation - un module qui facilite l'accès à la profession.

Exemple : Formations CONSTRUCTION : module de 'gestion' qui permet à l'apprenti de se lancer comme indépendant après la finalisation de la formation.

## 8. Cadre commun de programmation (Mesure 6)

Pour **le Conseil** la réorientation de l'offre de formation nécessite également de faire le croisement entre les secteurs et métiers porteurs, et le niveau de qualification requis. Pour une partie significative des demandeurs d'emploi bruxellois, particulièrement peu qualifiés au départ, les trajets de formation doivent être pensés en fonction de ces deux paramètres (et non des seules pénuries).

Par ailleurs, **le Conseil** ne perçoit pas ce que recouvrent précisément, en termes de secteurs et de métiers, les 3 domaines transversaux suivants : l'économie circulaire, l'économie sociale et l'économie créative.

Afin de lever toute équivoque, il serait judicieux de lister, de manière exhaustive, dans toute la mesure du possible, les secteurs et les métiers prioritaires, en précisant les commissions paritaires concernées et les codes NACE s'y référant.

---

<sup>3</sup> Le cloisonnement entre les missions dévolues aux acteurs Jeunesse, aux acteurs de l'accompagnement et de l'orientation des DE et ceux de la formation, ne fonctionne que très peu avec des Neets.

## 9. Insertion socio-professionnelle des réfugiés et des primo-arrivants (Mesure 7)

L'accueil et l'insertion professionnelle des réfugiés et des primo-arrivants mobilisent en première ligne l'Agentschap Integratie en Inburgering, les bureaux d'accueil francophones, Actiris, les CPAS et de nombreuses OISP.

Des adaptations et des développements spécifiques des dispositifs actuels sont indispensables, en termes de formation linguistique, d'orientation professionnelle, de validation des compétences et de recyclage et de perfectionnement professionnels.

Concernant les formations linguistiques, il est important de compléter l'offre de formation en français langue étrangère destinée à un public analphabète par une offre de formation langue étrangère destinée à des personnes parfaitement alphabétisées dans leur langue d'origine. A défaut d'une offre adaptée, des personnes scolarisées dans leur pays d'origine sont trop souvent contraintes de suivre des formations pour personnes analphabètes, qui ne leur sont pas adaptées sur le plan pédagogique...

**Le Conseil** propose l'élaboration d'un plan d'action coordonné, mobilisant les acteurs de l'insertion socio-professionnelle, de l'enseignement de promotion sociale et de l'éducation permanente.

## 10. Augmenter le nombre de titres de validation des compétences délivrés chaque année, pour atteindre 2.000 titres par an, soit 180% d'augmentation (Mesure 11)

La reconnaissance de diplômes étrangers devrait recevoir une place plus importante dans la Validation des compétences. Cela s'inscrit dans le cadre de la Stratégie 2025, Axe 2, Objectif 8, où l'on s'engage à améliorer la valorisation de diplômes obtenus à l'étranger. Il est important pour **le Conseil** d'abaisser par cette voie le seuil de l'emploi durable pour les primo-arrivants déjà qualifiés.

## 11. Certification (Mesure 15)

La question de la certification pour les formations qualifiantes est cruciale : **le Conseil** est favorable à une seule forme de certification pour les formations d'adultes, hors système scolaire, porteuse de droits, en termes de barémisation, de poursuite de parcours de formation et pour l'accès aux emplois publics.

## 12. Mobiliser les entreprises dans des partenariats concrets de formation via la simplification de l'utilisation de l'alternance, des stages et des formations en entreprise (Mesure 19)

Lors du GT Stage de la Task Force piloté par le Conseil, un accompagnement des entreprises (accueil des stagiaires, démarches administratives, rédaction du plan de formation de la part des opérateurs d'emploi ou de formation) ainsi que des incitants en matière d'encadrement (libérer du temps de travail, compenser la perte de productivité, former le personnel...) et une simplification administrative ont été prévus.



La mise en place d'un label pour entreprises formatrices, dont le but est d'encourager et de développer la formation en entreprise au bénéfice des publics-cibles, a été évoquée. Un mécanisme *win-win* doit être dégagé.

**Le Conseil** estime prioritaire la conditionnalisation de ce label au tutorat, et souhaite que ce point fasse l'objet d'une discussion plus approfondie entre interlocuteurs sociaux, notamment sectoriels.

### **13. Déployer le tutorat : simplification des mesures et soutien financier (Mesure 20)**

La question du tutorat, des compétences des tuteurs et des différentes modalités d'encadrement doit faire l'objet d'une discussion plus approfondie (comme convenu lors du GT Stage).

En effet, **le Conseil** estime essentiel que les incitants financiers soient octroyés en fonction de critères d'encadrements définis, notamment sur la formation des tuteurs, le suivi des plans de formation, la qualité de la formation, le ratio tuteurs/apprenants, etc.

Dans un souci de cohérence, **le Conseil** souhaite que cette discussion soit menée de pair avec la discussion sur la mise en place du label pour entreprises formatrices.

### **14. Mandatement du VDAB (Mesure 21)**

Si cette mesure de mandatement d'Actiris au VDAB du financement du volet guidance des OISP rencontre incontestablement une préoccupation d'efficacité et de simplification, **le Conseil** attire l'attention sur l'importance qu'Actiris demeure, pour tous les demandeurs d'emploi bruxellois, l'organisme public de référence en matière de placement.

### **15. EFP/SFPME (Mesures 23 et 38)**

**Le Conseil** appuie favorablement la volonté de mieux intégrer le dispositif de formation des classes moyennes (EFP/SFPME) dans le champ de la formation professionnelle des salariés. Réalisée dans le cadre de la Stratégie 2025, cette intégration doit s'inscrire dans le champ de la gestion paritaire.

### **16. Développer un outil commun de suivi et d'évaluation des transitions entre formation-emploi (Mesure 29)**

**Le Conseil** insiste sur l'importance de développer un outil commun de suivi des transitions entre la formation et l'emploi, en concertation avec l'ensemble des partenaires, notamment pour l'établissement des indicateurs de suivi.

\*  
\*      \*