

**Formation professionnelle continue :
les efforts des branches et des secteurs**

Novembre 2008

TABLE DES MATIERES :

1	Les efforts de branches	11
1.1	Les indicateurs du bilan social.....	11
1.2	Les indicateurs CVTS.....	14
1.3	Les facteurs d'hétérogénéité des résultats.....	17
1.4	Comparaison entre les indicateurs CVTS et Bilan social	18
2	Les efforts de formation continue des secteurs (commissions paritaires).....	20
2.1	Les cotisations versées par les secteurs.....	20
2.2	Estimation de l'ensemble des cotisations payées par les entreprises en faveur de la formation continue..	25
2.3	Les rapports des secteurs	29
3	Les fonds de formation sectoriels.....	31
3.1	Organisation.....	31
3.2	Les fonds sous la loupe.....	36
3.2.1	IFP : Le Centre de formation de et pour l'industrie alimentaire.....	37
3.2.2	IREC/IVOC : Institut pour la recherche et l'enseignement dans la confection.....	44
3.2.3	Fonds social et de garantie Horeca et entreprises assimilées.....	48
3.2.4	Centre pour l'éducation et la formation professionnelle des électriciens	52
3.2.5	Fonds social transport et logistique	56
3.2.6	Centre de formation pour le secteur automobile et les secteurs connexes : Educam	60
3.2.7	Le Cefora.....	64
3.2.8	FOPAS : Fonds pour la promotion de l'emploi et de la formation dans le secteur de l'assurance. 71	
3.2.9	Fonds de formation de la construction (FFC)	75
3.2.10	CFB-OCH : Centre de formation bois	80
3.2.11	Fonds de formation de l'industrie chimique	85
3.3	Les fonds sectoriels des acteurs polyvalents	90
4	Conclusion générale.....	92
5	Annexes :.....	94
5.1	Annexe 1 : indicateurs de formation par branches (niveau de détail A60)	94
5.2	Annexe 2 : Liste des commissions paritaires	99

LISTE DES TABLEAUX :

Tableau 1-1 : Pourcentage d'entreprises ayant offert des formations moins formelles et informelles selon les branches.....	15
Tableau 1-2 : Effort financier et taux de participation à la formation formelle (CVTS III 2005).....	16
Tableau 1-3 : CVTS II (1999) comparaison européenne au niveau des branches de l'effort financier relatif à la formation continue formelle	16
Tableau 1-4 : Pourcentage d'entreprises qui offrent une forme de formation moins formelle et informelle selon le secteur (2005)	18
Tableau 1-5 : Comparaison de l'indicateur financier issu du bilan social et de l'enquête CVTS (2005) et estimation des cotisations versées par les entreprises en faveur de la formation continue	18
Tableau 2-1 : Engagements relatifs à la politique de formation continue développée par les secteurs	21
Tableau 2-2 : Montant de la cotisation groupes à risque affecté au Plan d'accompagnement (1999-2003) et à la gestion globale de l'ONSS (2004-2006).....	24
Tableau 2-3 : Estimation des cotisations payées par les entreprises en faveur du CEP, des groupes à risque et des travailleurs (2006).....	26
Tableau 2-4 : Estimation du montant de l'ensemble des cotisations versées en faveur de la formation continue des travailleurs et des groupes à risque.....	29
Tableau 2-5 : Modèle pour le rapport concernant les efforts de formation	30
Tableau 3-1 : Sources de financement de l'IFP (2006)	38
Tableau 3-2 : Intervention financière de l'IFP selon le type de formation et les caractéristiques du travailleur.....	39
Tableau 3-3 : Coopérations de l'IFP avec d'autres organisations	41
Tableau 3-4 : les domaines de formations.....	41
Tableau 3-5 : Les caractéristiques des travailleurs participant aux formations de l'IFP	42
Tableau 3-6 : Formations pour les demandeurs d'emploi (2006)	43
Tableau 3-7 : Sources de financement de l'IREC (2005)	44
Tableau 3-8 : Intervention financière par personne et par an dans le cadre du portefeuille de formations	46
Tableau 3-9 : Aide financière maximale par personne et par an	46
Tableau 3-10 : Source de financement (200	49
Tableau 3-11 : Partenariats entre les centres et d'autres organisations	51
Tableau 3-12 : Travailleurs et demandeurs d'emploi en formation en 2006	51
Tableau 3-13 : Coopérations de Formelec avec d'autres organisations	54
Tableau 3-14 : Formation des travailleurs (2006)	55
Tableau 3-15 : Formation des demandeurs d'emploi (2006)	55
Tableau 3-16 : Sources de financement relatives aux activités de formation continue du fonds (1er juillet 2005-30 juin 2006)	56
Tableau 3-17 : Collaborations du fonds avec d'autres organisations.....	58
Tableau 3-18 : Coopération entre EDUCAM et d'autres organismes	63
Tableau 3-19 : Les caractéristiques des travailleurs participant aux formations EDUCAM.....	63
Tableau 3-20 : Formations pour les demandeurs d'emploi	64
Tableau 3-21 : Domaines de formation pour les employés	66
Tableau 3-22 : Domaines de formation pour les demandeurs d'emploi	66
Tableau 3-23 : Collaborations du CEFORA avec d'autres organisations	68
Tableau 3-24 : Employés en formation Cefora en 2006.....	69
Tableau 3-25 : Primes à la formation Cefora (2006)	69
Tableau 3-26 : Formation pour les demandeurs d'emploi (2006)	70
Tableau 3-27 : Sources de financement du Fopas (2006).....	71
Tableau 3-28 : Les formations en 2006.....	73
Tableau 3-29 : Les domaines de formations	73
Tableau 3-30 : Les caractéristiques des participants aux formations Fopas (2006)	74
Tableau 3-31 : Sources de financement du fonds (2005-2006)	76
Tableau 3-32 : Coopération de l'IFP avec d'autres organisations	78
Tableau 3-33 : Les caractéristiques des travailleurs participant aux formations de l'IFP	79
Tableau 3-34 : Les caractéristiques des demandeurs d'emploi en formation	79
Tableau 3-35 : Evaluation des efforts du secteur en % des salaires bruts (2005-2006).....	80
Tableau 3-36 : Domaines de formation accessibles aux demandeurs d'emploi	82
Tableau 3-37 : Coopérations du CFB avec d'autres organisations.....	83
Tableau 3-38 : Sources de financement du fonds de formation de l'industrie chimique.....	85
Tableau 3-39 : Collaborations entre le fonds de formation pour la chimie et les autres acteurs de la formation continue.....	87

Tableau 3-40: Dossiers entreprises (2006).....	88
Tableau 3-41: Formations collectives des travailleurs	88
Tableau 3-42 : Formation des demandeurs d'emploi pour des fonctions d'employés	89

LISTE DES GRAPHIQUES :

Graphique 1-1 : Les efforts financiers des branches en matière de formation continue formelle (2005).....	12
Graphique 1-2 : Le taux de participation à la formation continue formelle par branche (2005)	13
Graphique 1-3 : Heures de formation par participant	13
Graphique 1-4 : Evolution du taux de participation et des efforts financiers au regard des heures de formation formelle par participant et des coûts par personne en formation formelle (1997-2005)	17
Graphique 3-1 : Les actions de formation de l'IREC en 2006	47
Graphique 3-2 : Investissement financiers de 53 entreprises formatrices du secteur	47
Graphique 3-3 : Part des différents prestataires de formation dans le nombre total d'heures de formation	91

LISTE DES ABBRÉVIATIONS

ACTA	Antwerps centrum Toegepaste Automatiseringstechniek
Asbl	Association sans but lucratif
BNB	Banque Nationale de Belgique
CCE	Conseil central de l'économie
CCT	Confédération construction toiture
CEFA	Centre d'éducation et formation en alternance
CEFOCHIM	Centre de formation aux métiers de production de l'industrie chimique
Cefora	Centre de formation de la CPNAE
CEP	Congé-éducation payé
CESS	Certificat d'enseignement secondaire supérieur
CFB	Centre de formation Bois
CFN	Centre de formation pour le nettoyage
CNT	Conseil National du Travail
COBBEF	Coordination Bruxelloise pour l'emploi et l'insertion des femmes
Cobot-Cefret	Centre de formation textile
Construtec	Opérateur sectoriel de formation de la construction
CP	Commission Paritaire
CPAS	Centre public d'action sociale
CPNAE	Commission Paritaire Nationale auxiliaire pour employés
CTIB	Centre technique de l'industrie du Bois
CV	Curriculum Vitae
CVTS	Comité de vigilance en travail social
ECVET	Crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnel
Educam	Centre de formation créé par et pour le secteur automobile et les secteurs connexes, qui veille au maintien à niveau des compétences et du professionnalisme
Eduotec	Centre de formation pour les ouvriers et demandeur d'emploi dans le secteur de certaines techniques spécifiques comme le désamiantage par exemple
EFP	Espace formation PME
Eurostat	Office statistiques des communautés européennes
FFC	Fonds de formation professionnelle de la construction
FOPAS	Organisme paritaire de formation pour les travailleurs du secteur des assurances
Forem	Service public wallon de l'emploi et de la formation
FormAlim	Centre de compétence de l'industrie alimentaire
Formelec	Centre de formation continue des ouvriers du secteur des électriciens
FRM BRUXELLES	Bruxelles Formation
FSE	Fonds social européen
HACCP	"Hazard analysis critical control points" = "analyse des risques des points critiques pour leur maîtrise" (alimentaire)
IAWM	Institut de formation en alternance des classes moyennes et de PME en communauté germanophone
IFAPME	Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises - organisme d'intérêt public subventionné par la région wallonne
IFP	Conseiller formation de l'industrie alimentaire
IFS	International foundation for science
INOM	Instituut voor naschoolse opleiding van de Metaalverwerkende nijverheid vzw
IREC	Centre de formation pour la confection et l'entretien du textile

Logos	Fonds de formation de la commission paritaire n°226 pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique
OCH	Centre de formation de Bois
ONSS	Office National Sécurité Social
PCVO ZELE	Provinciaal centrum voor volwassenenonderwijs
PFI	Plan formation Insertion
PME	Petites et moyennes entreprises
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
Sira jongeren	Scheikundige Industrie Regio Antwerpen
SPF ETCS	Service Public Fédéral Emploi, Travail, et Concertation Social
Technios	Formation au service de l'innovation
TPE	Très petites entreprises
ULB	Université Libre de Bruxelles
VCA	Certification en matière de santé-sécurité
VDAB	Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle
Vizo	Vlaams instituut voor het Zelfstandig Ondernemen
VKC	Vlaams kunststofcentrum

Remerciements

Le secrétariat remercie toutes les personnes des différents fonds de formation pour leur collaboration précieuse à ce travail.

Introduction

En Belgique, les interlocuteurs sociaux jugent, depuis une vingtaine d'années, que le développement de la formation professionnelle continue est capital aussi bien pour les travailleurs que pour les demandeurs d'emploi et les inactifs. En effet, le rôle des compétences, la valorisation et le développement des qualifications apparaissent aujourd'hui de plus en plus décisifs. Etant donné l'environnement international, le maintien et le renforcement de notre avantage technologique sont indispensables afin que les salaires ne deviennent pas la variable d'ajustement du circuit macro-économique. Pour ce faire, il est indispensable, d'une part, de développer un dispositif d'innovation performant. Innovation qui demande et demandera plus encore, dans l'avenir, une adaptation constante des compétences et des qualifications des travailleurs. Adaptation qui passe par la formation continue. D'autre part, il est également nécessaire d'améliorer le fonctionnement du marché du travail à travers l'éducation et la formation afin de réduire l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail.

Dans un tel contexte, tous les individus doivent avoir la possibilité d'adapter et de renouveler leurs compétences afin de faire évoluer et de sécuriser leur trajectoire professionnelle. Pour rester dans l'optique de solidarité affichée et conservée depuis 1944, les efforts de formation ne doivent pas être l'apanage des seuls individus mais se situer dans le cadre de politiques actives soutenues par les interlocuteurs sociaux, les entreprises et les pouvoirs publics. C'est pourquoi les interlocuteurs sociaux ont jugé crucial de se doter de procédures et d'instruments efficaces pour le financement collectif des efforts de formation ainsi que pour l'évaluation de ces politiques.

Déjà en 1986, l'accord interprofessionnel incitait les secteurs et les entreprises à consacrer 0,5% de la masse salariale à l'emploi en général et notamment à la formation, de préférence des jeunes en difficulté d'insertion socioprofessionnelle. Depuis 1989, les employeurs sont redevables d'une cotisation en faveur des groupes à risque et des jeunes travailleurs calculée sur base des salaires bruts. Cette cotisation est assimilée à une cotisation de sécurité sociale. Pour la période 1991-1992, cette cotisation s'est élevée à 0,25% de la masse salariale dont 0,10% devait être spécifiquement alloué aux catégories les plus vulnérables. Depuis cette date, chaque secteur doit verser, chaque année, une cotisation de 0,10% consacrée à l'emploi et la formation des groupes à risque¹. En règle générale, cette cotisation est perçue par l'ONSS et reversée au Fonds national pour l'Emploi géré par le Ministère de l'emploi. Les secteurs qui le souhaitent ont l'opportunité de signer une convention collective où ils s'engagent à réaliser des efforts similaires. La cotisation est versée au fonds de sécurité d'existence, à un centre de formation, ou à un fonds de formation sectoriel. La somme est alors autogérée paritaire.

Lors de l'accord interprofessionnel pour les années 1999-2000, les partenaires sociaux prennent un engagement en matière de formation continue :

« Fournir des efforts supplémentaires sur le plan de la formation permanente afin de mettre la Belgique sur une trajectoire la conduisant, après 6 ans, au niveau moyen réalisé par les trois pays voisins, à savoir un niveau allant de 1,2% à 1,9% du coût salarial. Pour la période 1999-2000, cela signifie que l'effort des entreprises sera porté, en fin de période, de 1,2% à 1,4%. Il s'agit d'un engagement global, qui ne doit pas être réalisé de manière uniforme secteur par secteur ni dans les montants, ni dans les modalités... ». Les partenaires interprofessionnels invitent les secteurs à concrétiser cet engagement.

¹ Chaque commission paritaire définit, selon les spécificités de son secteur, quels sont les critères retenus pour la définition de ces groupes à risque.

L'objectif avait été déterminé sur base des estimations des résultats des nos trois pays voisins contenus dans l'enquête CVTS I (1993) qui reprend comme indicateur l'investissement financier des entreprises de plus de 10 travailleurs du secteur privé en faveur de la formation continue formelle. Les résultats définitifs présentent une moyenne de 1,6% pour les trois pays voisins. L'enquête étant réalisée tous les 6 ans², il n'était pas possible de la choisir afin d'évaluer annuellement l'engagement pris entre les partenaires sociaux. Mais cette enquête reste la seule référence pour évaluer les efforts de formation en comparaison internationale

Par contre, le bilan social, disponible chaque année depuis 1996, permettait d'obtenir le même indicateur que l'enquête CVTS pour toutes les entreprises du secteur privé, y compris les entreprises de moins de 10 travailleurs. Les partenaires sociaux ont choisi, d'un commun accord, de se baser sur le bilan social pour évaluer leur engagement.

A cette époque, certaines réserves sont émises à propos du bilan social dans la mesure où visiblement des entreprises qui investissent dans la formation continue ne remplissent pas ce volet du bilan social³ et que la majorité des entreprises ne reprennent pas les cotisations groupées à risque et/ou celles versées à des fonds sectoriels dans leurs coûts afférant à la formation. L'évaluation des coûts engagés dans la formation par les entreprises est donc jugée incomplète. Effectivement, les coûts à prendre en compte dans le Bilan Social reviennent à la somme des coûts directs de formation formelle continue et des cotisations versées destinées à financer ces formations déduction faite des subventions reçues. Lors du dépouillement des bilans sociaux il s'avère que les entreprises oublient souvent des composantes dans le calcul qu'elles doivent effectuer elles-mêmes. Cela représente un risque au niveau de la précision avec laquelle les efforts sont évalués.

Lors des accords suivants l'objectif est confirmé et les partenaires sociaux estiment que les efforts de formation des entreprises et des secteurs doivent pouvoir être estimés avec précision. Lors de la Conférence Nationale pour l'Emploi (2003) les interlocuteurs sociaux ont formulé un certain nombre de propositions destinées à mobiliser tous les acteurs afin d'augmenter le niveau de formation dans l'intérêt des travailleurs et des entreprises. Ils confirmaient l'objectif fixé en 1998 et s'entendaient, dans la lignée des directives européennes, pour augmenter le taux de participation des travailleurs à la formation professionnelle continue en entreprise. L'objectif retenu était d'atteindre un taux de participation de 50% d'ici 2010. Ce qui impliquait que, chaque année, 60 000 travailleurs supplémentaires suivent une formation. Ils décidaient également de mettre au point un instrument de mesure simple donnant une image fidèle de tous les efforts fournis en matière de formation. Une commission mixte CCE/CNT « Indicateur de formation » a élaboré un tableau de bord qui permet d'avoir une vue d'ensemble sur les efforts de formation⁴.

Ces objectifs sont des objectifs globaux, ce qui signifie que chaque entreprise ou chaque secteur ne doit pas impérativement investir 1,9% de sa masse salariale dans la formation continue ni former 50% de ses travailleurs. La globalisation des objectifs veut en effet prendre en compte les caractéristiques de chaque secteur et les besoins hétérogènes en matière de formation. L'évaluation des objectifs se fait sur base de l'ensemble des entreprises du secteur privé sans ventilation quelconque.

² Obligatoire par Règlement européen depuis 2005, l'enquête sera réalisée tous les 5 ans.

³ Le bilan social possède un caractère légal obligatoire sans pour autant que les entreprises qui ne le remettent pas soient sanctionnées. 7% des entreprises qui remplissent le bilan social remplissent le volet formation.

⁴ Tableau de bord qui a nécessité une nouvelle question dans l'enquête sur les forces de travail et une adaptation du bilan social.

Dans le *Pacte de solidarité entre les générations* (2005), l'objectif financier établi entre les partenaires sociaux est repris et sera dorénavant contrôlé. Si l'effort global en matière de formation continue n'atteint pas 1,9% de la masse salariale des entreprises du secteur privé, les entreprises des secteurs qui réalisent des efforts insuffisants devront verser une cotisation supplémentaire de 0,05% au fonds congé-éducation payé.

Les secteurs qui réalisent des efforts supplémentaires insuffisants sont des secteurs qui n'ont pas signé de CCT prévoyant une augmentation annuelle des efforts de formation de 0,1 point de pourcentage de la masse salariale ou une augmentation annuelle du taux de participation de 5 points de pourcentage. La CCT doit mentionner quels efforts sont visés par le secteur et quelles mesures seront prises à cette fin. L'arrêté royal⁵ qui précise les modalités du mécanisme de sanction précise que cet effort supplémentaire peut, en particulier, être la conséquence de :

- Une adaptation éventuelle des cotisations en faveur du fonds sectoriel de formation
- L'octroi d'un temps de formation par travailleur, individuellement ou collectivement
- L'offre et l'acceptation d'une offre de formation en dehors des heures de travail
- Les systèmes de planning de formation collective via le conseil d'entreprise

Le fait de préciser et d'identifier ces 4 possibilités manifeste la volonté de favoriser certaines pratiques en matière de formation par rapport à d'autres. Concrètement, les modalités contenues dans l'exécution du mécanisme de sanction va, selon le choix des secteurs, favoriser l'extension des activités des fonds de formation, stimuler le taux de participation des travailleurs à travers le canal de l'octroi d'un droit à la formation, augmenter le nombre de travailleurs qui accepteront de suivre des formations en dehors des heures de travail et diffuser plus largement des habitudes de planification dynamique de la formation continue.

Dans la déclaration commune des membres du groupe des 10 pour une économie plus compétitive en faveur de l'emploi, les partenaires font le constat qu'en matière de formation « *les engagements antérieurs n'ont pas tous été réalisés. Ils s'engagent à rattraper ce retard et à faire de la formation un thème central des négociations sectorielles 2007-2008. Ils mentionnent que le nouvel instrument de mesure va permettre de mesurer plus précisément les efforts de formation réels des employeurs et des travailleurs. Ils rappellent que la formation ne peut d'ailleurs pas être abordée uniquement en termes financiers ; il faut prendre en compte le taux de participation. Cette nouvelle méthode de suivi va en outre permettre de découvrir les faiblesses et les lacunes relatives à la politique de formation à mener.* »

En 2006, dans l'accord interprofessionnel pour les années 2007 et 2008, les partenaires sociaux rappellent que la formation relève de la responsabilité des deux parties à savoir tant de l'employeur que du travailleur. Dans le prolongement du Pacte, ils appellent les secteurs à prendre leurs responsabilités pour intensifier les efforts consentis (augmentation annuelle de l'investissement financiers de 0,1 point de pourcent ou augmentation annuelle de 5 points de pourcent du taux de participation) tant que l'objectif général de 1,9% n'aura pas été atteint. Ils conviennent également que, désormais, les cotisations brutes versées par les employeurs au Fonds du congé-éducation payé et aux fonds sectoriels de formation seront prises en compte pour vérifier si l'objectif général de 1,9% est atteint.

⁵ Arrêté royal du 11 octobre 2007 instaurant une cotisation patronale complémentaire au bénéfice du financement du congé éducation payé pour les employeurs appartenant aux secteurs qui réalisent des efforts insuffisants en matière de formation (MB, 5 décembre 2007) en exécution de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations (MB, 30 décembre 2005).

Les objectifs sont définis au niveau interprofessionnel de la concertation sociale. Les secteurs, quant à eux, sont responsables de mettre en œuvre une stratégie en matière de formation continue à travers les conventions collectives de travail. Ce sont les entreprises qui, quotidiennement, réalisent ces efforts de formation soutenues par leur secteur et par des initiatives publiques diverses. Dans le cadre de la responsabilisation des secteurs en matière de politique et de stratégie de formation et du mécanisme de sanction prévu dans le Pacte de solidarité entre les générations, il est important de faire un bilan sur les pratiques des secteurs, sur les politiques et stratégies déployées, sur les efforts réalisés ainsi que sur les sources d'évaluation disponibles à cet effet.

Les sources qui permettent d'obtenir des informations relatives aux efforts de formations par branches et/ou par secteurs sont assez nombreuses et permettent d'obtenir des informations diverses. Citons le bilan social, l'enquête sur les forces de travail, l'enquête CVTS, les conventions collectives de travail, les rapports annuels des secteurs concernant la cotisation de 0,10% de la masse salariale réservée à l'emploi et la formation des groupes à risque, les rapports sectoriels relatifs à la formation continue des travailleurs et les informations disponibles auprès des fonds sectoriels.

Récapitulatif des sources disponibles

	Sources	Cibles	Périodicité	Type de formation	Informations
Bilan social	Entreprises	Branches	Annuelle	Formelles	Quantitatives
Enquête sur les forces de travail	Individus	Branches	Annuelle	Formelles	Quantitatives
Enquête CVTS	Entreprises	Branches	5 ans	Tous	Quantitatives
CCT	Commissions paritaires	Commissions paritaires	Annuelle	Tous	Toutes
Rapport groupes à risque	Commissions paritaires	Commissions paritaires	Annuelle	Tous	Quantitatives
Rapport formation continue	Commissions paritaires	Commissions paritaires	Annuelle	Tous	Quantitatives
Fonds sectoriels	Fonds	Commissions paritaires	Annuelle	Tous	Toutes

1 Les efforts de branches

1.1 Les indicateurs du bilan social

Dès 1998, lors de l'établissement de l'objectif financier par les interlocuteurs sociaux, le bilan social est choisi comme source d'évaluation. Le bilan social contient une rubrique qui reprend le nombre de personnes formées, le nombre d'heures de formation suivies⁶ et les moyens financiers engagés par les entreprises dans la formation continue. Toutes ces informations doivent être fournies pour les formations dites formelles⁷. Le bilan social permet donc d'établir les moyens financiers, rapportés à la masse salariale⁸, consacrés par les entreprises du secteur privé à la formation continue formelle ainsi que le taux de participation ventilé par sexe et le nombre d'heures de formation par participant. La globalisation des données permet également d'établir ces mêmes indicateurs au niveau des différentes branches d'activité. Cette possibilité permet d'obtenir une vue d'ensemble de l'hétérogénéité en matière de formation continue entre les branches mais ne permet pas d'obtenir des résultats ventilés par secteur (commissions paritaires). Il est possible d'obtenir une ventilation basée sur une division de 17, 32 ou 60 branches⁹ d'activité.

La première division disponible est une division à 17 branches. Etant donné que les données concernant la branche pêche et sylviculture ne sont pas représentatives et que les branches du secteur public sont exclues de notre analyse, il reste 12 branches pertinentes. Bien qu'il soit possible de calculer un nombre important d'indicateurs sur base des données issues du bilan social, nous allons nous contenter de présenter les résultats des 3 indicateurs les plus couramment utilisés pour faire un panorama des résultats relatifs à la formation continue : investissement en % de la masse salariale, taux de participation et durée des formations par participation.

L'indicateur financier

Au niveau de l'ensemble de l'économie, l'indicateur financier indique qu'en 2006, sur le plan du secteur privé, les entreprises ont investi 1,08% de la masse salariale en faveur de la formation continue formelle des travailleurs. Les branches de l'industrie manufacturière, de la production et de distribution d'eau, de gaz et d'électricité, du transport et des activités financières sont des secteurs qui ont développé une politique de formation continue formelle dynamique en y investissant plus de moyens que la moyenne. Outre leur dynamisme, soulignons que ces secteurs peuvent aussi présenter des caractéristiques spécifiques qui augmentent leurs besoins en formation. Pensons notamment au lien important qui existe entre les activités de recherche et développement et d'innovation et la formation continue, pensons également à l'aspect de la sécurité qui impose à certaines branches, entreprises, métiers, d'investir massivement dans des formations spécifiques répétitives et obligatoires pour le maintien de l'activité. Pensons également aux fonctions difficiles à pourvoir à cause d'un mismatch de qualifications et que les entreprises peuvent combler en proposant systématiquement des formations longues aux

⁶ Ces deux premières rubriques sont ventilées par sexe.

⁷ Définition de la formation formelle : On entend par formation professionnelle formelle, les cours et les stages conçus par des formateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et, le cas échéant, font l'objet d'une attestation de suivi de la formation. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise considérée (Centrale des Bilans BNB, notice méthodologique Bilans sociaux).

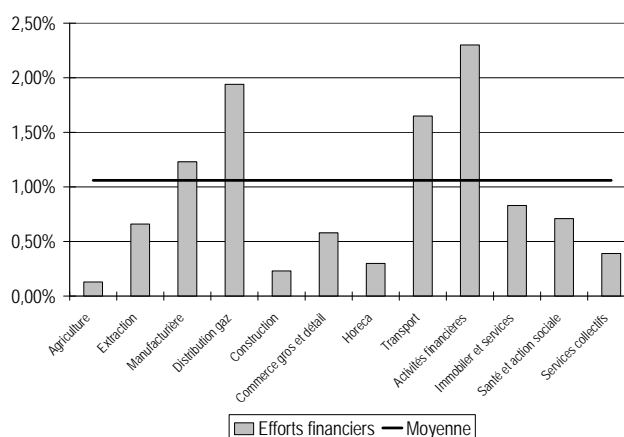
⁸ La masse salariale est comprise comme l'ensemble des frais de personnel.

⁹ Pour les résultats basés sur une division à 32 ou à 60 branches, se reporter à l'annexe 1.

travailleurs entrants afin de pourvoir des postes qui resteraient vacants sans cette initiative. Notons également que ces branches très dynamiques ont toutes accusé une diminution de leur investissement dans la formation continue formelle ces dernières années.

Les branches de l'agriculture, de la construction, de l'horeca et des services collectifs présentent, dans le bilan social, un investissement financier très faible en faveur de la formation continue formelle des travailleurs. Parmi certains facteurs explicatifs soulignons la structure de ces secteurs principalement composés de très petites entreprises qui, d'une part, présentent plus de difficultés à libérer du temps pour la formation, et d'autre part, éprouvent de nombreuses difficultés à remplir le bilan social.

Graphique 1-1 : Les efforts financiers des branches en matière de formation continue formelle (2005)



Source : Centrale des Bilans BNB (2006), *CD-Rom statistiques Bilan social*

Le taux de participation

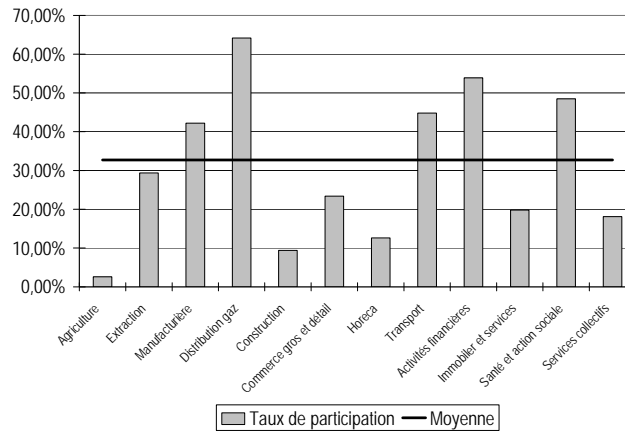
Globalement, le taux de participation à la formation continue formelle s'élevait à 32,5% en 2006. L'indicateur de participation est fortement et positivement corrélé aux budgets consacrés à la formation. L'augmentation du taux de participation n'est pas systématiquement garant d'une démocratisation de l'accès à la formation. Effectivement, une augmentation globale du taux de participation ne signifie pas que les groupes les plus éloignés de l'accès à la formation bénéficient de cette augmentation. Les données disponibles dans le bilan social ne permettent d'ailleurs pas de ventiler le taux de participation selon les caractéristiques des travailleurs en formation.

Le graphique 1-2 indique que les 4 branches qui investissent le plus de moyens dans la formation continue formelle sont également les branches qui présentent des taux de participation supérieurs à la moyenne. Notons une exception au niveau de la santé et l'action sociale, qui atteint un taux de près de 50% avec un investissement en % de la masse salariale inférieur à 1. Ceci peut relativiser l'indicateur financier et montre bien que les branches peuvent mener des stratégies différentes. En effet, le coût des formations peut varier d'un secteur à l'autre en fonction de leur durée, de leur contenu, de la façon dont elles sont organisées et des stratégies déployées pour structurer une offre de formation, ainsi qu'en fonction du type d'opérateurs sollicités pour dispenser la formation.

La ventilation par sexe disponible dans le bilan social permet d'affirmer qu'au niveau de l'ensemble de l'économie, il n'existe pas de discrimination de genre dans l'accès à la formation continue formelle. Au niveau des branches, le taux de participation entre les hommes et les femmes est similaire dans la distribution et la production de gaz, d'eau et d'électricité et le transport. Hormis les branches de la santé et de l'action sociale et des services collectifs, qui présentent de gros différentiels dans l'accès à la

formation en fonction du genre, respectivement en faveur des femmes, dans le premier cas, et en faveur des hommes, dans le second, les autres branches présentent des différences assez minimes en la matière.

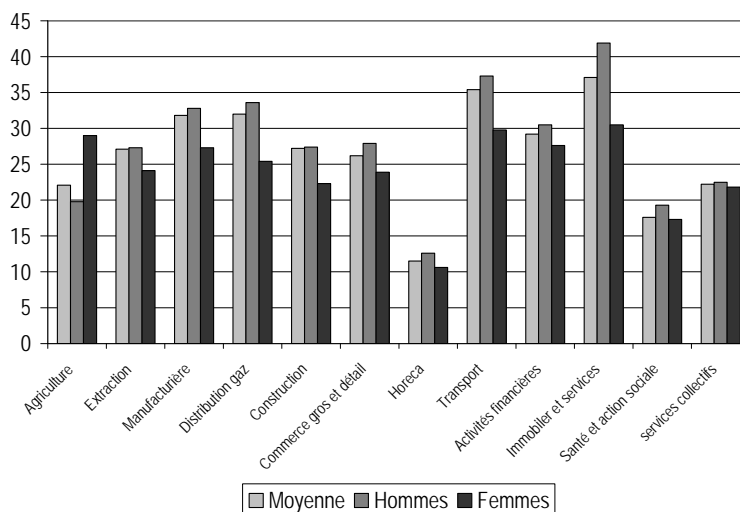
Graphique 1-2: Le taux de participation à la formation continue formelle par branche (2005)



Source : Centrale des Bilans BNB (2006), *CD-Rom statistiques Bilan social*

Si l'accès à la formation ne présente pas de différence en fonction du genre, il y a par contre une différence au niveau du nombre d'heures de formation suivi par les hommes et les femmes. Hormis dans la branche de l'agriculture, les hommes bénéficient systématiquement de formations plus longues que les femmes. Au niveau de l'ensemble de l'économie, la durée moyenne des formations s'élève à 32,5 heures pour les hommes et à 23,4 heures pour les femmes. Ce qui signifie que les femmes disposent de 72% du temps de formation des hommes. Cette disparité s'amenuise timidement avec le temps puisque ce rapport s'élevait à 68% en 1997. Ce rapport est particulièrement défavorable dans les branches de la distribution du gaz, des activités financières et de l'immobilier et des services aux entreprises. Par contre dans le secteur de l'action sociale la différence est très minime.

Graphique 1-3 : Heures de formation par participant



Source : Centrale des Bilans BNB (2006), *CD-Rom statistiques Bilan social*

Il est possible de faire des divisions beaucoup plus fines au sein même des branches, principalement au niveau de l'industrie manufacturière, du transport, de l'immobilier et des autres services aux entreprises et de la santé et de l'action sociale. Les mêmes indicateurs peuvent alors être obtenus pour l'industrie alimentaire, l'industrie chimique, la métallurgie, le transport aérien ou les activités informatiques, à titre d'exemples¹⁰.

Toutes les informations relatives à la formation contenues dans le bilan social concernaient uniquement la formation professionnelle continue formelle. Le nouveau bilan social comprendra désormais un volet relatif à la formation moins formelle et informelle et un autre sur la formation initiale. Pour ces deux nouveaux volets seront mentionnés, par sexe, le coût net, le nombre de travailleurs participant et le nombre d'heures consacrées à ce type de formation. L'ensemble de ces données disponibles en automne 2009 concernera les données de l'année 2008. Les partenaires sociaux pourront alors, pour la première fois, utiliser de manière complète leur instrument de mesure qui présentera des indicateurs quantitatifs pour tous les types de formation professionnelle continue. Cette adaptation permettra d'approcher quantitativement une réalité encore fort méconnue en Belgique qu'est la formation moins formelle et informelle tant au niveau de l'ensemble du secteur privé qu'au niveau des branches.

Le volet consacré à la formation continue dans le bilan social comporte également une nouveauté relative aux coûts liés à la formation continue formelle. Auparavant les entreprises ne devaient introduire qu'un seul chiffre qui devait représenter l'opération suivante : prise en compte des coûts directement liés à la formation, auxquels devaient s'additionner les cotisations versées et se soustraire les subsides reçus. Cependant, il est attesté que de nombreuses entreprises omettaient d'inscrire les cotisations payées pour les groupes à risque, les cotisations versées à un fonds sectoriel ou encore les cotisations dues pour le financement du fonds congé-éducation payé. C'est pourquoi les informations relatives aux coûts liés à la formation continue formelle seront désormais ventilées par sexe comme suit :

- Coût brut de la formation constitué par les coûts directement liés à la formation
- Cotisations payées et/ou les versements à des fonds collectifs dans le cadre de cette formation
- Subventions et autres avantages financiers octroyés à l'entreprise dans le cadre de cette formation
- Coût net de la formation obtenu par l'addition du coût brut, des cotisations payées et des versements à des fonds collectifs dont sont déduits les subventions et autres avantages financiers octroyés à l'entreprise dans le cadre de cette formation.

Cette ventilation permettra sans doute aux entreprises de remplir plus facilement le bilan social en précisant les différentes informations nécessaires pour le calcul, comme les cotisations et/ou versement à des fonds collectifs. Cela permettra, de plus, d'avoir une vision plus conforme à la réalité des coûts payés par les entreprises pour la formation continue formelle.

1.2 Les indicateurs CVTS

L'enquête CVTS réalisée au niveau européen, tous les 5 ans depuis 1993, permet d'obtenir les mêmes indicateurs que ceux issus du bilan social mais pour toutes les entreprises de plus de 10 travailleurs des branches C à K¹¹. Ces données permettent également de percevoir l'hétérogénéité des efforts de formation réalisés dans les différentes branches et présentent l'avantage supplémentaire de pouvoir

¹⁰ Pour les résultats chiffrés, se reporter à l'annexe 1.

¹¹ Expliquer en détail d'où provient la différence des résultats

établir des comparaisons européennes autant au niveau de l'ensemble du secteur privé que des branches.

Les résultats de l'enquête pour 2005 montrent, dans toutes les branches, que la proportion des entreprises formatrices est plus élevée au niveau de la formation moins formelle et informelle qu'au niveau de la formation formelle. Il n'existe néanmoins pas de branche pour laquelle un type de formation se serait surdéveloppé par rapport à l'autre. Le plus gros différentiel est à noter dans les branches de l'horeca, de la construction, des services aux entreprises et du transport.

Tableau 1-1 : Pourcentage d'entreprises ayant offert des formations moins formelles et informelles selon les branches

	Formation formelle	Formation moins formelle et informelle	Rapport
Total	48,5%	54,9%	1,1
Energie et eau	73,7%	77,6%	1,1
Métal	60,5%	67,1%	1,1
Autres industries	51,7%	57,8%	1,1
Construction	31,4%	36,6%	1,2
Vente et réparations	52,7%	56,6%	1,1
Horeca	28,3%	40,1%	1,4
Transports	46,5%	53,7%	1,2
Activités financières	83,8%	87,9%	1,0
Immobilier et autres services	50,5%	59,3%	1,2

Source : Eurostat (2008), *Résultats provisoires enquête CVTS III*

Tous les résultats de l'enquête CVTS peuvent être ventilés au niveau de la localisation régionale, de la taille de l'entreprise et de l'activité. De ces trois facteurs explicatifs, c'est la taille de l'entreprise qui joue le rôle le plus important dans le fait qu'une entreprise est formatrice ou non ; viennent ensuite les activités et ensuite les régions.

Les résultats de l'enquête CVTS attestent également de l'hétérogénéité des efforts et des besoins des formations au niveau des branches. Les branches des postes et télécommunication, des activités financières, de la cokéfaction et de la production et distribution de gaz, d'eau et d'électricité mènent des politiques de formation continue formelle importantes et rencontrent des besoins importants de former leurs travailleurs. A contrario, les secteurs de la construction, du textile et de l'horeca sont des secteurs qui ne parviennent pas à développer des politiques de formation continue formelle importante et/ou qui ne rencontrent pas les mêmes besoins de former leurs travailleurs.

Tableau 1-2 : Effort financier et taux de participation à la formation formelle (CVTS III 2005)

	Effort financier	Taux de participation
Total	1,6%	39,9%
Construction	0,6%	18,0%
Autres industries manufacturières	0,6%	19,4%
Industrie textile et habillement	1,1%	20,6%
Horeca	1,0%	25,6%
Commerce de détail	0,8%	30,4%
Immobilier	1,4%	35,1%
Commerce de gros	1,3%	35,6%
Métallurgie	1,8%	37,1%
Papier, édition et imprimerie	1,4%	37,6%
Industrie extractive	1,2%	38,4%
Fabrication de matériel de transport	1,4%	39,0%
Transport	1,4%	40,2%
Industrie agricole et alimentaire	1,2%	43,8%
Commerce, réparation de véhicules	1,8%	44,3%
Fabrication de machine et équipement	1,5%	45,2%
Auxiliaires financiers et assurance	2,4%	50,7%
Production et distribution gaz, élec., eau	1,5%	60,6%
Cokéfaction	2,1%	61,3%
Intermédiation financière	2,8%	67,2%
Postes et télécommunication	3,2%	71,1%

Source: Eurostat (2008), *Résultats provisoires enquête CVTS III*

Cette hétérogénéité sectorielle se retrouve également au niveau européen et ne constitue en aucun cas une particularité belge. Même dans les pays où, globalement, l'investissement des entreprises du secteur privé dans des politiques de formation continue formelle et le taux de participation sont les plus élevés, les différences entre les branches sont aussi marquées que chez nous. Effectivement, partout en Europe les branches des activités financières et auxiliaires, de la distribution du gaz, de l'immobilier et des services aux entreprises et des postes et télécommunication réalisent des investissements importants pour former les travailleurs et parviennent à toucher une proportion importante de l'ensemble de leur personnel. Par contre, au niveau des branches de l'Horeca, de la construction, du textile et du bois, les indicateurs sont toujours relativement plus faibles dans tous les pays européens (Tableau 4).

Tableau 1-3 : CVTS II (1999) comparaison européenne au niveau des branches de l'effort financier relatif à la formation continue formelle

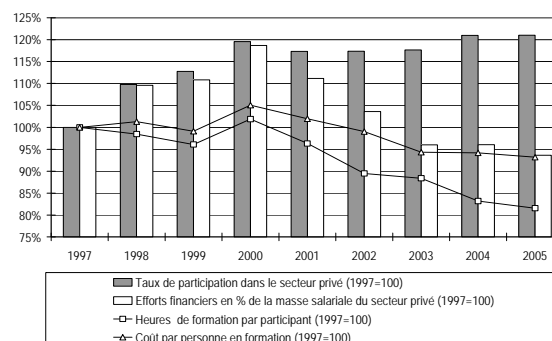
	EU-15	B	D	F	NL	I	E	DK	IRL	FIN	S	A	EL	P
Textile	1,0%	0,7%	0,4%	0,5%	1,7%	0,8%	0,5%	5,3%	0,8%	1,8%	1,9%	0,4%	1,0%	0,4%
Bois	1,3%	0,4%	0,6%	0,6%	1,4%	0,7%	0,6%	1,6%	2,0%	1,3%	1,6%	0,9%	0,6%	0,4%
Horeca	1,5%	1,0%	0,5%	1,5%	1,9%	1,1%	0,6%	4,3%	6,7%	1,6%	1,4%	0,3%	0,5%	0,4%
Construction	1,8%	0,6%	0,4%	0,5%	2,3%	1,6%	0,5%	2,4%	0,9%	1,4%	1,9%	0,7%	0,2%	0,2%
Moyenne	2,3%	1,6%	1,5%	2,4%	2,8%	1,7%	1,5%	3,0%	2,4%	2,4%	2,8%	1,3%	0,9%	1,2%
Electricité et gaz	2,4%	1,6%	1,9%	3,1%	2,9%	2,3%	3,1%	3,2%	4,2%	3,0%	6,9%	1,7%	0,3%	1,9%
Intermédiation financière	2,7%	2,0%	2,5%	3,3%	5,5%	2,9%	2,5%	4,4%	2,0%	3,1%	2,5%	3,7%	1,4%	2,7%
Immobilier et services	2,9%	2,1%	1,9%	2,6%	3,3%	2,7%	1,4%	5,2%	2,5%	3,0%	3,3%	1,1%	0,8%	1,6%
Postes et télécoms	3,0%	4,9%	2,3%	3,6%	3,9%	2,3%	1,6%	6,5%	1,1%	7,9%	4,2%	3,0%	0,1%	2,4%
Activités auxiliaires	6,2%	2,6%	2,7%	2,1%	4,1%	1,3%	2,6%	5,0%	2,0%	2,4%	5,6%	1,3%	0,4%	1,6%

Source : Eurostat, Résultats enquête CVTS II (1999)

1.3 Les facteurs d'hétérogénéité des résultats

L'hétérogénéité des résultats peut provenir de plusieurs facteurs concernant le niveau d'investissement, du taux de participation et de la durée moyenne des formations. Chaque secteur a un profil bien précis au niveau de la combinaison des trois indicateurs et au niveau de l'évolution de la politique de formation menée dans le secteur. Pour l'ensemble de l'économie, l'évolution globale tend vers une diminution de l'investissement en faveur de la formation continue formelle qui va de pair avec une augmentation du taux de participation. Les facteurs identifiés pour expliquer une telle évolution sont repris dans le graphique. La diminution de la durée moyenne des formations et la diminution du coût par personne en formation permet aux entreprises de dispenser des formations plus courtes à un nombre croissant de travailleurs.

Graphique 1-4 : Evolution du taux de participation et des efforts financiers au regard des heures de formation formelle par participant et des coûts par personne en formation formelle (1997-2005)



Source : Centrale des bilans BNB (2006), *CD-Rom statistiques Bilan Social* ; calculs propres du secrétariat

L'hétérogénéité des résultats au niveau des branches est influencée notamment par :

- La différenciation des besoins
- La structure de qualification du secteur
- L'importance des nouvelles technologies pour le secteur
- La taille moyenne des entreprises dans les secteurs
- La structure d'âge du secteur
- La présence plus ou moins importante de fonctions critiques au sein des secteurs
- La stratégie de formation du secteur
- La structuration des activités de formation au sein des branches
- La nature des opérateurs sollicités.

L'hétérogénéité sectorielle se retrouve également dans les pratiques de formation continue moins formelle et informelle. Les chiffres de la dernière enquête CVTS (2005) permettent d'obtenir la proportion d'entreprises qui ont offert une forme de formation moins formelle et informelle par secteur d'activité.

Tableau 1-4 : Pourcentage d'entreprises qui offrent une forme de formation moins formelle et informelle selon le secteur (2005)

	Formation sur le tas	Conférences	Auto- apprentissage	Cercle de qualité	Rotation des postes
Activités financières	70,2%	65,8%	42,7%	27,5%	28,7%
Energie et eau	68,5%	56,0%	22,5%	13,4%	24,0%
Métal	55,6%	44,9%	20,8%	15,2%	20,1%
Autres industries	46,4%	38,0%	15,6%	17,1%	19,0%
Transports	44,2%	29,1%	21,2%	9,2%	13,3%
Vente et réparations	42,9%	37,5%	19,5%	11,5%	13,5%
Immobilier et autres services	37,4%	42,5%	16,1%	14,2%	9,3%
Horeca	27,1%	26,8%	14,3%	3,4%	14,4%
Construction	30,0%	20,9%	8,9%	11,6%	6,1%

Source : Eurostat (2008), *Résultats provisoires enquête CVTS III*

1.4 Comparaison entre les indicateurs CVTS et Bilan social

Le bilan social et l'enquête CVTS produisent le même indicateur mais les résultats sont différents. En 2005, selon la source du bilan social, l'effort financier en faveur de la formation continue formelle s'élevait à 1,06% de la masse salariale et selon l'enquête CVTS à 1,6%. La population retenue dans le bilan social comporte toutes les entreprises du secteur privé, alors que la celle retenue dans l'enquête CVTS comporte toutes les entreprises de plus de 10 travailleurs des branches C-K+O. Dès que le même critère de population est retenu pour les deux sources, une partie de l'écart est déjà neutralisé.

La seconde différence entre les deux sources est à noter dans le fait que pour l'enquête CVTS les cotisations payées par les entreprises en faveur de la formation continue formelle sont imputées alors que dans le bilan social les entreprises sont censées les prendre en compte dans leur comptabilisation des coûts de formation mais elles l'oublient souvent.

Tableau 1-5 : Comparaison de l'indicateur financier issu du bilan social et de l'enquête CVTS (2005) et estimation des cotisations versées par les entreprises en faveur de la formation continue¹²

Comparaison de l'indicateur financier issu du bilan social et de l'enquête CVTS (2005)				Estimation des cotisations versées par les entreprises en faveur de la formation continue : Montants exprimés en % de la masse salariale (2006 et 2007)	
	CVTS	Bilan social	% de l'emploi	2006	
	2005	2005			
Entreprises > 10 travailleurs, branches C-K				Congé éducation payé (A)	
Toutes entreprises	1,60%	1,30%	72,00%	27 547 532,00 €	
Entreprises formatrices	1,90%	1,84%	57,00%	Cotisations groupes à risque (B)	
Total secteurs A-K, N, O				104 478 326 €	
Toutes les entreprises	n.d.	1,13%	100,00%	<i>Montant destiné à des actions groupes à risque (B1)</i>	
Entreprises formatrices	n.d.			99 426 229 €	
				<i>Montant destiné à la gestion globale de l'ONSS (B2)</i>	
				5 052 097 €	
				Cotisations travailleurs (C)	
				44 818 137 €	
				Total des cotisations (A+B+C)	
				176 843 995 €	
				Total des cotisations formation (A+B1+C)	
				171 791 898 €	
				Masse salariale totale (bilan social) (D)	
				104 076 083 000 €	
				Cotisation totale en % de la MS (A+B+C)/D	
				0,170%	
				Cotisations formation en % de la MS (A+B1+C)/D	
				0,165%	

Source : SPF ETCS ; ONSS ; Centrale des Bilans BNB (2006), *CD Rom statistiques Bilan Social* ; calculs propres du secrétariat

L'indicateur financier du bilan social est sans doute sous-évalué à cause du fait que les entreprises ne reprennent pas les cotisations versées au congé-éducation payé, les cotisations versées en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risque et les cotisations supplémentaires versées pour la formation des travailleurs. L'ensemble de ces cotisations rapportées à la masse salariale peut être estimé à 0,2%.

¹² Les cotisations versées par les entreprises en faveur de la formation continue (congé éducation payé, groupes à risque et cotisations supplémentaires facultatives).

Dès lors que la population considérée est identique pour le bilan social et l'enquête, et que l'imputation des cotisations est estimée pour le bilan social, les deux résultats sont très proches : 1,6% pour l'enquête CVTS et 1,5% pour le bilan social. Ce total de 1,5% atteint par le bilan social reprend le résultat de 1,3% contenu dans le tableau 1-5 auquel il faut ajouter 0,2% de cotisations pour le congé-éducation payé, la cotisation pour les groupes à risque et la cotisation supplémentaire facultative pour les travailleurs.

2 Les efforts de formation continue des secteurs (commissions paritaires)

Les indicateurs livrés par le bilan social, l'enquête CVTS concernent les branches d'activité. Cependant, les engagements pris par les partenaires sociaux en la matière sont négociés et inscrits dans des conventions collectives de travail au niveau des commissions paritaires. Etant donné qu'il est impossible d'établir une concordance suffisante entre les branches et les commissions paritaires, les indicateurs des branches ne permettent pas d'évaluer rigoureusement les engagements pris par les secteurs. Il existe d'autres sources qui peuvent être interrogées afin d'apprécier les stratégies sectorielles : dépouillement des conventions collectives de travail, rapports d'évaluation sur l'utilisation des cotisations groupes à risque, rapports d'activité des fonds de formation sectoriels.

2.1 Les cotisations versées par les secteurs

Le dépouillement des conventions collectives de travail permet, au niveau des secteurs (commissions paritaires) cette fois-ci, de dresser une liste des engagements pris par les secteurs en matière de formation continue. Cet exercice permet de recenser les engagements pris par les secteurs en faveur des groupes à risques ainsi que les engagements pris en faveur de la formation continue de tous les travailleurs. Ce faisant, il est possible d'avoir une première approche du type de stratégie développée par les secteurs en matière de formation continue.

Notons que ce type de dépouillement, s'il permet de recenser tous les engagements pris par les secteurs, ne permet en aucun cas de vérifier si tous ces engagements ont été tenus. La cotisation sociale patronale de minimum 0,10% en faveur de l'emploi et de la formation continue des groupes à risques est obligatoire et, dans le cas où il n'existe pas de convention collective en la matière, un prélèvement automatique est réalisé par l'ONSS. Si la convention collective de travail s'attache à définir un droit collectif ou individuel d'accès à la formation, ce droit est alors effectif. Cependant, dans le cas de la détermination d'un objectif quantitatif à atteindre en termes de formation des demandeurs d'emploi, d'apprentis et de fonctions critiques, l'inscription dans la convention collective de travail ne garantit pas la réalisation des engagements.

Le Tableau 2-1 fait la synthèse de ce dépouillement des CCT en reprenant l'organisme percepteur de la cotisation, le montant de la cotisation versée pour l'emploi et la formation des groupes à risque et les engagements pris en matière de formation continue de l'ensemble des travailleurs.

Tableau 2-1 : Engagements relatifs à la politique de formation continue développée par les secteurs¹³

Perception	CP	Groupes à risque	Formation continue
ASBL	102.01	0,10%	Primes
	128.01	0,10%	
	130	0,15%	
	203	0,20%	Engagements non chiffrés
	209	0,10%	
	216	*	5 jours de formation sur 2 ans
	219	0,10%	Engagements non chiffrés
Fonds Sectoriels	102.04	*	
	102.09	0,10%	
	105	0,10%	Engagements non chiffrés Plan de formation
	224	0,10%	Engagements non chiffrés
	308	0,10%	
	310	0,10%	
FSE	102.02	0,10%	Primes
	102.03	0,20%	0,20%
	102.06	0,10%	Primes
			Droit à la formation
	106.03	0,15%	0,05% Droit individuel
	109	0,10%	0,20%
	111	0,10%	0,10%
	113	0,10%	
	113.01	*	
	113.02	*	
	113.03	*	
	118	0,15%	0,05% 0,70% des heures prestées pour la formation
	120	0,20%	0,10% Plan de formation
	120.01	0,20%	0,10% Plan de formation
	120.02	0,10%	0,20% Plan de formation
	120.03	0,20%	Engagements non chiffrés
	124	0,15%	0,40% Plan de formation Primes Engagements non chiffrés
	125.01	0,10%	0,10%
	125.02	0,10%	
	125.03	0,10%	
	126	0,15%	Engagements non chiffrés
	133	0,10%	0,20% Droit d'un jour de formation payé par an par travailleur
	139	0,10%	1,55%
	142.01	0,15%	0,15%
	142.03	0,15%	0,15%
	214	0,10%	0,20% Droit de tirage Plan de formation

¹³ Pour une liste des noms des commissions paritaires, se rapporter à l'annexe 2.

Perception	CP	Groupes à risque	Formation continue	
FSE	215	0,10%	0,20%	
	217	0,10%		
	218	0,35%	droit à la formation (4 jours et 1 soir ou W-E sur 2 ans)	
	226	0,10%	droit à la formation on the job training	
	301.01	0,10%		
	301.02	0,10%		
	301.04	*	0,10%	
	301.05	0,10%		
	302	0,10%	0,50%	
	306	0,10%	crédit formation	
	311	0,15%		
	312	0,30%	Engagements non chiffrés	
	316	0,10%	1,55%	
	319	0,10%		
	324	0,10%	Introduction d'un système d'apprentissage additionnel	
	ONSS	102.05	0,10%	Plan de formation Engagements non chiffrés
		102.08	0,10%	Primes
107		*		
110		0,10%		
115		0,10%	0,40%	
116		0,10%	1,70%	
119		0,20%	Engagements non chiffrés	
121		0,60%	Engagements non chiffrés	
127		0,15%		
127.02		0,15%		
128.02		0,15%	0,15%	
			Primes	
128.03		0,10%		
128.06		0,10%		
132		*	0,30% droit de 2 jours de formation	
140		0,50%	0,20% Droit à la formation	
142.02		0,20%	0,30%	
142.04		0,10%		
143		*		
144		0,15%		
145		0,25%	0,40%	
149.01		0,15%	0,60% droit collectif 1 jour par an	
152		0,10%		
201		0,10%		
202.01		0,15%		
207		0,20%		
211		0,40%		
223		0,10%		
303.03		*		
304		0,10%	Engagements non chiffrés	
305		0,10%	Projet de formation pour les infirmiers	
305.01		0,20%	droit d'absence pour formation	

Perception	CP	Groupes à risque	Formation continue
ONSS	305.03	*	
	307	0,10%	
	313	0,10%	
	314	0,15%	1,50%
			Application d'un code de non discrimination
	315.02	0,10%	
	319	0,10%	
	319.01	0,10%	
	319.02	0,10%	Engagements non chiffrés
	323	0,10%	1%
	327	0,10%	
	329	0,10%	
	102.07	*	
	???	104	0,10%
106.01		0,10%	1,80%
106.02		0,20%	Droit à 1de formation par travailleur
112		0,15%	0,55%
			Crédit formation de 4 heures par trimestre
113.04		0,10%	Poursuite des efforts de formation
114		*	Engagements non chiffrés
129		0,15%	0,10%
136		0,10%	0,50% des heures prestées pour la formation
146		*	
149.02		0,15%	0,55%
149.03		0,10%	Droit collectif à 4 heures de formation par trimestre
149.04		0,15%	0,55%
150		*	
204		*	
210		0,10%	
220		0,15%	0,05%
			0,7% des heures prestées pour la formation
221		0,10%	0,20%
222		0,10%	0,50% des heures prestées pour la formation
227		0,10%	
315.01		0,10%	
317		0,10%	crédit formation
318.02		*	
320		0,10%	
322		0,10%	0,30%
325		*	Engagements non chiffrés
326		0,10%	1,90%

Source : SPF ETCS

* Prélèvement automatique par l'ONSS

Les données reprises dans le Tableau 2-1 permettent de conclure que 76,5% des commissions paritaires se conforment à la cotisation minimale, 12,7% des commissions paritaires versent une cotisation de 0,15%, 7,8% une cotisation de 0,20% et 3% versent une cotisation supérieure à 0,20% avec un maximum de 0,60%. Le tableau reprend également l'organisme percepteur de cette cotisation. La perception se fait dans 45% des cas directement par un fonds, un centre de formation ou le fonds de sécurité d'existence, dans 34% des cas par l'ONSS qui très souvent reverse cette cotisation à un autre organisme lié à la commission paritaire et dans 21% il est impossible de déterminer l'organisme percepteur de la cotisation¹⁴.

¹⁴ Elle peut aussi rester dans l'entreprise cfr Electrabel

Initialement (1989-1990), cette cotisation devait alimenter le fonds national pour l'emploi dont la commission d'évaluation subsidiait directement des projets individuels de création d'emploi ou de mise à niveau en faveur des groupes à risque. Cependant, les secteurs qui le prévoyaient explicitement par convention collective de travail pouvaient prévoir de gérer paritairement cette cotisation par l'intermédiaire d'un fonds de formation, d'un centre de formation ou du fonds de sécurité d'existence qui ont notamment pour mission de financer et d'organiser la formation professionnelle continue des travailleurs et des jeunes. Ces secteurs étaient alors dispensés de verser la cotisation au fonds national pour l'emploi mais devaient remplir un rapport annuel sur l'utilisation de cette cotisation. En 1993, le Plan d'accompagnement des chômeurs voit le jour et l'initiative des projets individuels en matière de création d'emploi et de mise à niveau est laissée aux partenaires sociaux sectoriels. Depuis 1993, le fonds national pour l'emploi n'a plus financé quoi que ce soit dans le cadre des groupes à risque, les moyens disponibles étant affectés au Plan d'accompagnement et ses successeurs. En 2000, le Plan d'accompagnement devient le parcours d'insertion des jeunes et, en 2004, le Plan d'accompagnement et de suivi actifs des chômeurs. A ce moment-là, le fonds national pour l'emploi est abrogé. Depuis, les cotisations des commissions paritaires qui ne prévoient pas la gestion paritaire sont perçues par l'ONSS sans être réorientées vers le secteur et elles sont destinées à la gestion globale de l'ONSS. Les montants concernés sont repris dans le Tableau 2-2.

Tableau 2-2 : Montant de la cotisation groupes à risque affecté au Plan d'accompagnement (1999-2003) et à la gestion globale de l'ONSS (2004-2006)

1999	6.092.276,48 €
2000	5.123.294,43 €
2001	5.026.124,66 €
2002	5.904.272,45 €
2003	6.929.625,48 €
2004	5.585.707,98 €
2005	3.664.227,88 €
2006	5.052.097,46 €

Source : ONSS

Chaque année entre 3,6 et 5,5 millions d'euros, destinés initialement à l'emploi et la formation des groupes à risque, sont affectés à la gestion globale de l'ONSS.

Le dépouillement des conventions collectives de travail permet d'isoler les engagements du secteur relatifs à la formation des travailleurs. 60% des secteurs ont signé une telle convention collective de travail. Parmi ces engagements, les plus courants concernent des versements de primes aux entreprises et aux travailleurs afin de soutenir les efforts de formation, des engagements chiffrés ou non chiffrés, l'établissement d'un droit collectif ou individuel d'accès à la formation, exprimé en nombre de jour par an, par accord interprofessionnel ou en nombre d'heures par trimestre, la nécessité d'établir un plan de formation. S'y retrouvent également mais moins souvent, des projets d'évaluation des efforts du secteur, le projet d'élaborer une politique sectorielle de formation continue après la réflexion d'un groupe de travail, le développement de modules de formation spécifiques, le développement d'un code de non-discrimination d'accès à la formation.

2.2 Estimation de l'ensemble des cotisations payées par les entreprises en faveur de la formation continue

En couplant les informations issues du dépouillement des conventions collectives de travail avec une ventilation de la masse salariale par commission paritaire, il est possible d'estimer le poids de l'ensemble des cotisations exprimé en pourcentage de la masse salariale. Cette estimation permet d'appréhender les moyens financiers alloués à la formation continue par convention collective de travail.

En 2006, la cotisation payée par les entreprises en faveur du congé-éducation payé s'est élevée, pour les quatre trimestres, à 0,04% des salaires bruts. En dépouillant toutes les conventions collectives de travail pour chaque commission paritaire, il est possible de retrouver la cotisation payée par les entreprises du secteur en faveur de l'emploi et la formation des groupes à risque. Il suffit alors d'appliquer cette cotisation aux salaires bruts du secteur pour obtenir le montant alloué en 2006. La même opération peut être réalisée pour les cotisations supplémentaires prévues pour la formation des travailleurs, pour les fonds de sécurité d'existence ou pour le fonds de formation sectoriel. Cet exercice est réalisé dans le Tableau 2-3.

Tableau 2-3 : Estimation des cotisations payées par les entreprises en faveur du CEP, des groupes à risque et des travailleurs (2006)¹⁵

Commissions paritaires	Masse salariale	Groupes à risque	Euros	Travailleurs	Euros	Total
100	436 009 968 €	0,10%	436 010 €		0 €	436 010 €
101	1 016 322 €	0,10%	1 016 €		0 €	1 016 €
102.01	15 096 076 €	0,10%	15 096 €		0 €	15 096 €
102.02	5 536 440 €	0,10%	5 536 €		0 €	5 536 €
102.03	5 040 509 €	0,20%	10 081 €	0,20%	10 081 €	20 162 €
102.04	3 944 761 €	0,10%	3 945 €		0 €	3 945 €
102.05	1 036 972 €	0,10%	1 037 €		0 €	1 037 €
102.06	6 944 587 €	0,10%	6 945 €		0 €	6 945 €
102.07	14 569 208 €	0,10%	14 569 €		0 €	14 569 €
102.08	3 866 165 €	0,20%	7 732 €		0 €	7 732 €
102.09	27 061 764 €	0,10%	27 062 €		0 €	27 062 €
102.10	973 175 €	0,10%	973 €		0 €	973 €
102.11	210 331 €	0,10%	210 €		0 €	210 €
104	439 008 278 €	0,10%	439 008 €		0 €	439 008 €
105	159 346 287 €	0,10%	159 346 €		0 €	159 346 €
106.01	21 857 318 €	0,10%	21 857 €		0 €	21 857 €
106.02	129 524 388 €	0,20%	259 049 €		0 €	259 049 €
106.03	26 543 404 €	0,15%	39 815 €	0,05%	13 272 €	53 087 €
107	1 115 583 €	0,10%	1 116 €		0 €	1 116 €
109	156 749 634 €	0,10%	156 750 €	0,20%	313 499 €	470 249 €
110	100 922 095 €	0,10%	100 922 €		0 €	100 922 €
111	3 789 897 645 €	0,10%	3 789 898 €	0,10%	3 789 898 €	7 579 795 €
112	593 924 991 €	0,15%	890 887 €	0,55%	3 266 587 €	4 157 475 €
113	1 414 €	0,10%	1 €		0 €	1 €
113.01	8 436 783 €	0,10%	8 437 €		0 €	8 437 €
113.02	269 642 €	0,10%	270 €		0 €	270 €
113.03	16 542 472 €	0,10%	16 542 €		0 €	16 542 €
113.04	7 522 930 €	0,10%	7 523 €		0 €	7 523 €
114	5 331 094 €	0,10%	5 331 €		0 €	5 331 €
114.01	8 445 631 €	0,10%	8 446 €		0 €	8 446 €
114.02	6 421 165 €	0,10%	6 421 €		0 €	6 421 €
114.03	3 681 898 €	0,10%	3 682 €		0 €	3 682 €
114.04	7 048 722 €	0,10%	7 049 €		0 €	7 049 €
115	181 567 301 €	0,10%	181 567 €	0,40%	726 269 €	907 837 €
116	1 393 979 338 €	0,10%	1 393 979 €		0 €	1 393 979 €
117	53 607 485 €	0,40%	214 430 €		0 €	214 430 €
118	1 294 333 145 €	0,15%	1 941 500 €	0,05%	647 167 €	2 588 666 €
119	622 478 838 €	0,20%	1 244 958 €		0 €	1 244 958 €
120	458 607 379 €	0,20%	917 215 €	0,10%	458 607 €	1 375 822 €
120.01	7 957 052 €	0,20%	15 914 €	0,10%	7 957 €	23 871 €
120.02	2 646 844 €	0,20%	5 294 €	0,20%	5 294 €	10 587 €
120.03	1 058 112 €	0,20%	2 116 €		0 €	2 116 €
121	518 783 381 €	0,60%	3 112 700 €		0 €	3 112 700 €
124	2 906 009 433 €	0,15%	4 359 014 €	0,40%	11 624 038 €	15 983 052 €
125.01	7 779 549 €	0,10%	7 780 €	0,10%	7 780 €	15 559 €
125.02	25 424 250 €	0,10%	25 424 €		0 €	25 424 €
125.03	38 825 307 €	0,10%	38 825 €		0 €	38 825 €
126	359 718 126 €	0,15%	539 577 €		0 €	539 577 €
127	24 332 242 €	0,15%	36 498 €		0 €	36 498 €
127.02	4 570 917 €	0,15%	6 856 €		0 €	6 856 €
128.01	3 166 354 €	0,10%	3 166 €		0 €	3 166 €
128.02	8 647 092 €	0,15%	12 971 €	0,15%	12 971 €	25 941 €
128.03	3 073 568 €	0,10%	3 074 €		0 €	3 074 €
128.05	495 370 €	0,10%	495 €		0 €	495 €

¹⁵ Pour une liste des noms des commissions paritaires, se rapporter à l'annexe 2

Commissions paritaires	Masse salariale	Groupes à risque	Euros	Travailleurs	Euros	Total
128.06	8 382 811 €	0,10%	8 383 €		0 €	8 383 €
129	96 315 656 €	0,15%	144 473 €	0,10%	96 316 €	240 789 €
130	336 466 180 €	0,15%	504 699 €		0 €	504 699 €
132	20 841 296 €	0,10%	20 841 €	0,30%	62 524 €	83 365 €
133	24 123 387 €	0,10%	24 123 €	0,20%	48 247 €	72 370 €
136	181 737 923 €	0,10%	181 738 €		0 €	181 738 €
139	23 019 952 €	0,10%	23 020 €		0 €	23 020 €
140	1 580 982 243 €	0,50%	7 904 911 €	0,20%	3 161 964 €	11 066 876 €
142.01	35 933 241 €	0,15%	53 900 €	0,15%	53 900 €	107 800 €
142.02	12 628 265 €	0,20%	25 257 €	0,30%	37 885 €	63 141 €
142.03	12 229 112 €	0,15%	18 344 €	0,15%	18 344 €	36 687 €
142.04	11 860 083 €	0,10%	11 860 €		0 €	11 860 €
143	16 257 851 €	0,10%	16 258 €		0 €	16 258 €
144	29 664 915 €	0,10%	29 665 €		0 €	29 665 €
145	192 226 480 €	0,25%	480 566 €	0,40%	768 906 €	1 249 472 €
146	1 390 167 €	0,10%	1 390 €		0 €	1 390 €
147	291 227 €	0,10%	291 €		0 €	291 €
148.01	811 491 €	0,10%	811 €		0 €	811 €
148.03	375 702 €	0,10%	376 €		0 €	376 €
148.05	155 354 €	0,10%	155 €		0 €	155 €
149.01	519 676 932 €	0,15%	779 515 €	0,60%	3 118 062 €	3 897 577 €
149.02	92 372 959 €	0,15%	138 559 €	0,55%	508 051 €	646 611 €
149.03	10 448 873 €	0,10%	10 449 €		0 €	10 449 €
149.04	387 822 467 €	0,15%	581 734 €	0,55%	2 133 024 €	2 714 757 €
150	264 193 €	0,10%	264 €		0 €	264 €
152	107 635 144 €	0,10%	107 635 €		0 €	107 635 €
200	2 554 416 205 €	0,10%	2 554 416 €		0 €	2 554 416 €
201	1 295 352 193 €	0,10%	1 295 352 €		0 €	1 295 352 €
202	964 151 956 €	0,15%	1 446 228 €		0 €	1 446 228 €
202.01	81 270 200 €	0,15%	121 905 €		0 €	121 905 €
203	7 998 788 €	0,20%	15 998 €		0 €	15 998 €
204	2 472 550 €	0,10%	2 473 €		0 €	2 473 €
205	21 055 €	0,10%	21 €		0 €	21 €
207	3 703 030 372 €	0,20%	7 406 061 €		0 €	7 406 061 €
209	3 059 267 137 €	0,10%	3 059 267 €		0 €	3 059 267 €
210	295 641 367 €	0,10%	295 641 €		0 €	295 641 €
211	347 868 503 €	0,40%	1 391 474 €		0 €	1 391 474 €
214	241 804 620 €	0,10%	241 805 €	0,20%	483 609 €	725 414 €
215	218 014 078 €	0,10%	218 014 €	0,20%	436 028 €	654 042 €
216	195 197 363 €	0,10%	195 197 €		0 €	195 197 €
217	21 737 237 €	0,10%	21 737 €		0 €	21 737 €
218	14 496 279 902 €	0,20%	28 992 560 €		0 €	28 992 560 €
219	50 665 819 €	0,10%	50 666 €		0 €	50 666 €
220	1 114 714 438 €	0,15%	1 672 072 €	0,05%	557 357 €	2 229 429 €
221	68 303 089 €	0,10%	68 303 €	0,20%	136 606 €	204 909 €
222	106 320 621 €	0,10%	106 321 €		0 €	106 321 €
223	18 290 995 €	0,10%	18 291 €		0 €	18 291 €
224	145 599 454 €	0,10%	145 599 €		0 €	145 599 €
225	56 307 013 €	0,10%	56 307 €		0 €	56 307 €
226	1 459 901 338 €	0,10%	1 459 901 €		0 €	1 459 901 €
227	116 695 372 €	0,10%	116 695 €		0 €	116 695 €
301.01	293 977 630 €	0,10%	293 978 €		0 €	293 978 €
301.02	20 812 488 €	0,10%	20 812 €		0 €	20 812 €
301.03	537 106 €	0,10%	537 €		0 €	537 €

Commissions paritaires	Masse salariale	Groupes à risque	Euros	Travailleurs	Euros	Total
301.04	2 091 668 €	0,10%	2 092 €	0,10%	2 092 €	4 183 €
301.05	52 872 477 €	0,10%	52 872 €		0 €	52 872 €
301.06	9 273 €	0,10%	9 €		0 €	9 €
302	1 348 071 713 €	0,10%	1 348 072 €	0,50%	6 740 359 €	8 088 430 €
303.01	20 382 332 €	0,10%	20 382 €		0 €	20 382 €
303.02	5 010 102 €	0,10%	5 010 €		0 €	5 010 €
303.03	20 341 404 €	0,10%	20 341 €		0 €	20 341 €
303.04	7 370 758 €	0,10%	7 371 €		0 €	7 371 €
304	117 738 249 €	0,10%	117 738 €		0 €	117 738 €
305.01	3 031 013 448 €	0,10%	3 031 013 €		0 €	3 031 013 €
305.02	92 205 923 €	0,10%	92 206 €		0 €	92 206 €
305.02.01	1 100 506 801 €	0,10%	1 100 507 €		0 €	1 100 507 €
305.02.02	219 676 379 €	0,10%	219 676 €		0 €	219 676 €
305.02.03	57 516 605 €	0,10%	57 517 €		0 €	57 517 €
305.02.04	14 740 073 €	0,10%	14 740 €		0 €	14 740 €
305.02.05	96 830 925 €	0,10%	96 831 €		0 €	96 831 €
305.02.06	258 785 529 €	0,10%	258 786 €		0 €	258 786 €
305.02.07	162 833 456 €	0,10%	162 833 €		0 €	162 833 €
305.02.08	88 460 734 €	0,10%	88 461 €		0 €	88 461 €
305.02.09	44 725 234 €	0,10%	44 725 €		0 €	44 725 €
305.03	18 394 760 €	0,10%	18 395 €		0 €	18 395 €
305.21	306 390 950 €	0,10%	306 391 €		0 €	306 391 €
306	877 100 451 €	0,20%	1 754 201 €		0 €	1 754 201 €
307	261 737 527 €	0,10%	261 738 €		0 €	261 738 €
308	138 707 185 €	0,10%	138 707 €		0 €	138 707 €
309	791 071 127 €	0,10%	791 071 €		0 €	791 071 €
310	2 513 165 257 €	0,10%	2 513 165 €		0 €	2 513 165 €
311	636 437 467 €	0,15%	954 656 €		0 €	954 656 €
312	286 904 873 €	0,10%	286 905 €		0 €	286 905 €
313	241 399 104 €	0,10%	241 399 €		0 €	241 399 €
314	124 232 830 €	0,15%	186 349 €		0 €	186 349 €
315.01	99 640 562 €	0,10%	99 641 €		0 €	99 641 €
315.02	169 005 300 €	0,10%	169 005 €		0 €	169 005 €
317	288 540 014 €	0,10%	288 540 €		0 €	288 540 €
318	232 137 669 €	0,10%	232 138 €		0 €	232 138 €
318.01	121 627 774 €	0,15%	182 442 €		0 €	182 442 €
318.02	120 868 594 €	0,10%	120 869 €		0 €	120 869 €
319	14 161 200 €	0,10%	14 161 €		0 €	14 161 €
319.01	758 456 980 €	0,10%	758 457 €		0 €	758 457 €
319.02	454 352 669 €	0,10%	454 353 €		0 €	454 353 €
320	22 030 317 €	0,10%	22 030 €		0 €	22 030 €
321	74 372 172 €	0,10%	74 372 €		0 €	74 372 €
322	1 857 148 657 €	0,10%	1 857 149 €	0,30%	5 571 446 €	7 428 595 €
322.01	214 921 482 €	0,10%	214 921 €		0 €	214 921 €
323	61 428 080 €	0,10%	61 428 €		0 €	61 428 €
324	14 076 238 €	0,10%	14 076 €		0 €	14 076 €
324.01	760 038 €	0,10%	760 €		0 €	760 €
324.02	5 776 411 €	0,10%	5 776 €		0 €	5 776 €
325	163 073 864 €	0,10%	163 074 €		0 €	163 074 €
326	828 969 334 €	0,10%	828 969 €		0 €	828 969 €
327	114 937 833 €	0,10%	114 938 €		0 €	114 938 €
327.01	265 654 621 €	0,10%	265 655 €		0 €	265 655 €
327.02	18 360 866 €	0,10%	18 361 €		0 €	18 361 €
327.03	47 926 175 €	0,10%	47 926 €		0 €	47 926 €
328.01	217 446 826 €	0,10%	217 447 €		0 €	217 447 €
328.02	138 323 521 €	0,10%	138 324 €		0 €	138 324 €
328.03	203 290 734 €	0,10%	203 291 €		0 €	203 291 €
329.01	410 800 188 €	0,10%	410 800 €		0 €	410 800 €
329.02	408 664 719 €	0,10%	408 665 €		0 €	408 665 €
329.03	32 162 081 €	0,10%	32 162 €		0 €	32 162 €
333	11 669 148 €	0,10%	11 669 €		0 €	11 669 €
Total	68 868 830 206 €		104 478 326 €		44 818 137 €	149 296 463 €

En 2006, en plus d'une cotisation de plus de 27 millions d'euros payée en faveur du congé-éducation payé, l'ensemble des entreprises a versé près de 104,5 millions d'euros en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risque. Ces cotisations ont été gérées par les fonds sectoriels, les entreprises ou sont restées dans le budget de la gestion globale de l'ONSS¹⁶. En 2006, un peu plus de 5 millions d'euros sont restés à l'ONSS, ce qui donne un montant de près de 100 millions d'euros réellement

¹⁶ Pour toutes les commissions paritaires où il n'existe pas de convention collective relative à la cotisation groupes à risque, la cotisation est perçue par l'ONSS et consacrée à la gestion globale.

consacré aux groupes à risque. Certaines commissions paritaires prévoient également une cotisation supplémentaire pour la formation des travailleurs (hors groupes à risque). En 2006, ces cotisations représentent près de 45 millions d'euros. La totalité des cotisations versées pour le congé-éducation payé, l'emploi et la formation des groupes à risque et la cotisation supplémentaire, se monte à plus de 176 millions d'euros en 2006, y compris le montant qui reste à l'ONSS.

Tableau 2-4 : Estimation du montant de l'ensemble des cotisations versées en faveur de la formation continue des travailleurs et des groupes à risque.

	2006	2007
Congé éducation payé (A)	27 547 532,00 €	
Cotisations groupes à risque (B)	104 478 326 €	
<i>Montant destiné à des actions groupes à risque (B1)</i>	99 426 229 €	
<i>Montant destiné à la gestion globale de l'ONSS (B2)</i>	5 052 097 €	
Cotisations travailleurs (C)	44 818 137 €	
Total des cotisations (A+B+C)	176 843 995 €	
Total des cotisations formation (A+B1+C)	171 791 898 €	
Masse salariale totale (bilan social) (D)	104 076 083 000 €	
Cotisation totale en % de la MS (A+B+C)/D	0,170%	
Cotisations formation en % de la MS (A+B1+C)/D	0,165%	

Sources : ONSS ; SPF ETCS ; Centrale de bilans BNB, *CD-Rom statistiques Bilan social* ; Calculs propres du secrétariat

2.3 Les rapports des secteurs

Tous les secteurs qui prévoient, par conventions collectives de travail, la gestion paritaire de la cotisation relative à l'emploi et la formation des groupes à risque doivent chaque année remettre un rapport, légalement obligatoire, sur l'affectation de ces moyens. D'autre part, tel que convenu lors de la conférence nationale pour l'emploi de 2003 et conformément à la recommandation n°16 du CNT, les secteurs doivent également remettre un rapport sectoriel concernant les efforts de formation. Ces rapports sont standardisés et doivent être remis, au plus tard, le 1^{er} juillet de l'année suivant l'année à laquelle s'applique la CCT, à la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS.

Les rapports « groupes à risque » doivent reprendre la dénomination de la commission paritaire, le contenu de la convention collective de travail, la définition des groupes à risque qui a été retenue par le secteur, les recettes et les actions déployées chaque année. L'analyse de ces rapports montre que les actions les plus couramment développées par les secteurs concernent :

- Formations des demandeurs d'emploi
- Mesures d'accompagnement des travailleurs âgés
- Formations pour les travailleurs âgés
- Formations en sécurité
- Formations syndicales
- Formations pour les travailleurs peu qualifiés
- Collaboration avec l'enseignement technique et l'enseignement en alternance

Les rapports des efforts de formation sectoriels doivent identifier l'organe paritaire, identifier les objectifs convenus dans les accords sectoriels, les mesures mises en œuvre pour atteindre ces objectifs, un aperçu des actions entreprises, ventilées par groupe cible (apprentis, demandeurs d'emploi, travailleurs, employeurs), les personnes en formation ventilées par catégorie bénéficiaire (âge, genre, nationalité, formation) et le volume de formation. Le tableau récapitulatif est standardisé et chaque secteur se doit de le remplir chaque année.

Tableau 2-5 : Modèle pour le rapport concernant les efforts de formation

Activités de formation		Travailleurs	DE	Formation en alternance	Stagiaires de l'enseignement secondaire à temps plein	Nombre total de travailleurs ressortissant à la commission paritaire
Nombre de personnes formées ⁴	Professions sensibles ⁵					
	Autre					
Sexe	Nombre de femmes					
Antécédents scolaires	<CESS					
	CESS					
	>CESS					
Nationalité	Belge					
	UE ⁶					
	Autre					
Age	Inférieur ou égal à 25 ans					
	26 à 44 ans					
	45 ans et plus					
Nombre d'heures de formation						

Source : Conseil national du travail, *Recommandation n°18*¹⁷

L'utilisation de ces rapports est complexe du fait de la difficulté que les secteurs rencontrent pour les remplir. Effectivement, de nombreux secteurs éprouvent des difficultés pour réunir les données relatives aux caractéristiques personnelles des travailleurs et des demandeurs d'emploi en formation. Les données sont très souvent incomplètes et ne permettent pas de faire des analyses en fonction de la population de l'ensemble du secteur.

Les remarques énoncées par les secteurs sur ces rapports concernent :

- La date de remise pour les secteurs qui travaillent sur base de l'année scolaire et pas de l'année civile
- La difficulté de réunir les informations relatives à la nationalité et/ou au niveau de qualification
- Les plus petits secteurs éprouvent également des difficultés à réunir l'information demandée par manque de moyen et/ou de temps
- De nombreux systèmes informatiques sont également en cours d'adaptation afin que le secteur soit en mesure de remplir ses obligations
- Problème de double comptage avec le Forem, le VDAB, ACTIRIS et d'autres partenaires. La transmission des données avec les opérateurs publics pourrait encore sensiblement s'améliorer.

¹⁷ Recommandation adressée aux commissions paritaires concernant le moment et le point de dépôt des rapports relatifs aux efforts de formation sectoriels.

3 Les fonds de formation sectoriels

Aujourd'hui, de nombreux secteurs se sont dotés d'organisations qui structurent et soutiennent les activités de formation pour toutes les entreprises du secteur. Ces organisations peuvent être des fonds de formation sectoriels, des centres de formation, des fonds de sécurité d'existence. Quel que soit leur nom, leur forme ou leur statut, ces organisations centralisent toutes une partie des cotisations allouées par le secteur à la formation continue des groupes à risque et des travailleurs. Ces organisations sont gérées paritairement et les entreprises sont libres de faire appel à leurs services. Sur base des rencontres et des informations recueillies auprès de ces organisations¹⁸, nous allons, dans un premier temps, dresser un panorama de leur financement, de leur fonctionnement, de leurs activités et de la place qu'elles ont prise dans le paysage de la formation. Dans un second temps nous présenterons individuellement chaque fonds à travers un découpage standardisé autour des missions, du financement, des activités, des partenariats et des résultats pour l'année 2006. Pour finir, nous pourrions globaliser les données récoltées et les analyser.

3.1 Organisation

La plupart des fonds et des centres de formation, hormis ceux des secteurs de la construction, des fabrications métalliques et du textile, se sont structurés afin d'autogérer le montant des cotisations en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risque et d'orienter leurs actions selon les besoins de leur secteur. Certains de ces fonds ont été créés de toutes pièces, d'autres existaient déjà et certains se sont structurés autour d'activités de formation déjà existantes dans le secteur. Si le secteur n'a pas de fonds ni de centre, c'est souvent le fonds de sécurité d'existence qui se charge de coordonner les activités du secteur en matière de formation.

Le financement des fonds

Tous ces fonds sont principalement financés par les cotisations des entreprises ; les autres composantes de leur financement proviennent de fonds propres, de produits divers, des pouvoirs publics et du fonds social européen. Aujourd'hui, les moyens alloués aux fonds de formation sont de plus en plus mutualisés. Le fonds peut alors proposer une série de services, dont le coût est solidarisé, aux entreprises du secteur.

Le financement des pouvoirs publics provient principalement du gouvernement flamand qui, dans le cadre de la politique de diversité, signe des « *sectorconvenant* » avec les fonds. Ces protocoles signés tous les 2 ans engagent les signataires à travailler autour de trois thèmes :

- Les groupes à risque et la diversité
- L'adéquation de l'enseignement au marché de l'emploi
- La formation continue et la gestion des compétences.

Ces protocoles prévoient un soutien au secteur à travers la mise à disposition de conseillers sectoriels qui s'appliquent à agir dans les trois domaines précités.

¹⁸ Informations recueillies auprès des plus grands fonds sectoriels du secteur privé marchand.

Le fonds social européen est un système qui sert à la promotion de la formation des adultes tout au long de la vie. Il soutient des actions de formation complémentaires, des actions en faveur des personnes occupées et des demandeurs d'emploi, liées notamment aux nouvelles technologies, aux nouvelles organisations du travail et au développement économique. Ces actions répondent aux demandes des entreprises et la priorité est accordée aux PME et TPE. Concrètement, ce système vise à améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande de travail en lien avec les besoins et les attentes des entreprises. Il s'inscrit dans une stratégie d'adaptation et de qualification de la main d'œuvre à l'évolution des demandes des entreprises, de l'emploi et des qualifications. Les dépenses suivantes peuvent faire l'objet du concours du fonds :

- Les dépenses éligibles relatives aux stagiaires
- Les dépenses relatives au personnel pédagogique interne et externe
- Les dépenses relatives aux coûts de consommation et d'équipement
- Les coûts indirects

Le fonctionnement des fonds

A l'origine, les fonds fonctionnaient souvent sur base d'un système de primes versées aux entreprises et aux travailleurs suivant le nombre de jours et d'heures de formation suivies ou sur base du système du « juste retour », suivant lequel les entreprises pouvaient récupérer un montant équivalent à celui qu'elles avaient versé.

Au fil du temps, les activités des fonds et des centres se sont structurées et les fonds sont aujourd'hui de véritables prestataires de services polyvalents qui développent, structurent et soutiennent la politique de formation des entreprises du secteur. De ce fait, de moins en moins de fonds fonctionnent sur base du système des primes ou de remboursement de frais, même si la plupart ont conservé certaines primes en les rationalisant. Certains fonds fonctionnent toujours sur le système du « juste retour » et mutualisent les fonds qui ne retournent pas vers les entreprises. Cette mutualisation leur permet de diversifier leurs activités et d'apporter une véritable plus-value aux entreprises du secteur.

Néanmoins, les fonds versent encore certaines primes aux entreprises ou aux travailleurs :

- Remboursement des frais de transport
- Primes d'encouragement pour les jeunes qui terminent un contrat d'apprentissage individuel avec succès
- Primes d'encouragement pour les demandeurs d'emploi qui terminent un parcours de formation avec succès
- Primes de mise à l'emploi pour les entreprises
- Primes versées aux travailleurs pour les heures de formation suivies en dehors des heures de travail
- Primes pour couvrir le remboursement d'un jeune en contrat d'apprentissage industriel
- Primes pour la formation des travailleurs de plus de 45 ans
- Primes d'insertion dans le secteur pour l'employeur et le travailleur

D'une manière générale, le système de fonctionnement des fonds est passé d'une simple redistribution des cotisations collectées à la structuration d'un véritable réseau d'activités accompagnées de certaines primes visant le soutien, le développement et la démocratisation des activités de formation.

Prestation de services

Si chaque organisation présente des spécificités propres autant dans son organisation que dans les services offerts aux entreprises, il est néanmoins possible de relever quatre champs d'action couverts par les fonds ; il s'agit du conseil, de la formation, de la coopération avec l'enseignement initial et des services connexes au marché du travail.

Le conseil : une étape nécessaire en amont de la formation

Les fonds de formation proposent des services plus ou moins développés de conseil à la formation et des services visant à préparer et à gérer la politique de formation proprement dite. Cette gestion passe très souvent par l'élaboration d'un plan de formation qui vise à organiser et optimiser la politique de formation d'une entreprise et/ou d'un secteur. Il repose sur le principe d'une organisation des formations, a priori, sur base d'une analyse des besoins de l'entreprise, du secteur et des travailleurs en matière de formation dans une perspective dynamique.

Pour établir un plan de formation, la première étape consiste souvent à détecter les besoins de l'entreprise et du secteur en matière de formation. Pour ce faire il est nécessaire de se poser de nombreuses questions : quels sont les objectifs de l'entreprise, quelles compétences les travailleurs doivent-ils maîtriser et développer pour atteindre ces objectifs, quels sont les besoins signalés en matière de formation, les nouveaux arrivants doivent-ils s'inscrire dans un module de formation, l'acquisition de nouvelles machines dans un futur proche nécessite-t-elle une préparation particulière, les règles et obligations en termes de sécurité, d'hygiène ou de qualité nécessitent-elles des formations particulières...

Certains secteurs prévoient, par convention collective, l'obligation légale de l'élaboration et de la remise d'un plan de formation. Dans certains cas, cette obligation concerne uniquement les entreprises de plus de 20 ou 50 travailleurs et, dans d'autres cas, la convention collective ne se base pas sur une obligation légale mais encourage vivement les entreprises à élaborer ces plans en développant ou non des mécanismes incitatifs visant à encourager les entreprises à généraliser cette pratique.

La plupart des fonds et centres de formation et les fonds de sécurité d'existence proposent une assistance gratuite aux entreprises qui élaborent un plan de formation. Dans le cas où ce plan est obligatoire et où dans la CCT du secteur un droit collectif ou individuel à la formation est établi, le plan doit respecter ce droit. Si, par exemple, la CCT prévoit un crédit formation individuel d'un jour de formation par an et par travailleur, le plan de formation doit compter au minimum un nombre de jours de formation équivalent au nombre de travailleurs ressortissant de la commission paritaire dans l'entreprise.

L'utilisation d'un plan de formation est une étape importante dans la gestion des compétences et dans la promotion de la mobilité interne. L'identification des compétences, l'analyse des besoins actuels et futurs de l'entreprise permettent d'établir des plans de formation efficaces permettant, d'une part, de maintenir les compétences des travailleurs et, d'autre part, de donner la possibilité aux entreprises de se prémunir, par le canal de la formation, contre l'apparition de pénuries de main-d'œuvre pour certains postes et/ou certaines fonctions.

Dans le cadre de la promotion de la planification des politiques et des stratégies de formation, les fonds s'investissent dans la promotion et la sensibilisation de la formation auprès des chefs d'entreprises et proposent des formations aux responsables des formations en entreprise.

L'offre de formation

Très peu de fonds de formation dispensent eux-mêmes des formations en tant que telles et, si le cas se présente, cela concerne des formations très spécifiques. Les fonds et les centres proposent une offre de formations susceptibles de couvrir les besoins du secteur en faisant appel à des opérateurs publics et privés. Les formations sont élaborées par les fonds de formation en lien direct et étroit avec les besoins des entreprises. Cette offre de formation est calibrée en fonction du public (travailleurs, demandeurs d'emploi, enseignants, responsables de formation, élèves) et des finalités recherchées.

L'offre couvre aussi bien des formations externes qui réunissent des travailleurs de différentes entreprises que des formations internes données au sein même d'une entreprise. De nombreux fonds proposent aussi leur soutien aux entreprises qui veulent créer une nouvelle formation calibrée sur une certaine fonction et/ou compétence. Les fonds de formation proposent également une nouvelle forme mixte de formation qui allie formation classique et autoapprentissage afin d'améliorer l'efficacité de l'apprentissage.

Les fonds s'investissent dans l'évaluation des formations qu'ils proposent aux entreprises. Les modalités de ces évaluations sont disparates, mais toutes ces évaluations poursuivent le même but de garantir la qualité des formations dispensées.

La question de la certification occupe les fonds de formation. Il semble qu'à ce niveau il reste encore du chemin à parcourir avant d'aboutir à l'éclosion d'un système de certification cohérent, rigoureux et harmonisé. Certaines formations (sécurité, permis de conduire...) se clôturent par une épreuve qui donne accès à un certificat légalement reconnu par tous les secteurs et sur l'ensemble du territoire. D'autres formations se clôturent également par une ou plusieurs épreuves qui donnent accès à un certificat dont la valeur dépend très souvent de la renommée de l'opérateur qui s'est chargé de dispenser la formation. Dans les autres cas, les travailleurs qui terminent une formation reçoivent une simple attestation de présence accompagnée d'une description précise du contenu de la formation. Dans le cas des épreuves finales des filières d'enseignement technique et professionnel, certains secteurs sont parvenus à standardiser les épreuves. Les élèves sont alors détenteurs d'un diplôme reconnu par toutes les entreprises du secteur qui ont une garantie du niveau des jeunes travailleurs qui se présentent avec ce diplôme.

Un lien entre l'enseignement initial et le monde de l'entreprise

Les fonds se présentent aujourd'hui comme des acteurs qui peuvent établir un lien positif entre l'enseignement initial et le monde de l'entreprise. L'objectif des fonds, sur ce point, consiste à améliorer l'adéquation entre les compétences des jeunes qui sortent de l'école et les exigences concrètes des entreprises.

Les secteurs peuvent collaborer avec l'enseignement de plein exercice technique et professionnel et avec l'enseignement en alternance. Les fonds participent à des réunions visant l'élaboration des programmes d'enseignement. Ils peuvent également proposer leur soutien pour l'achat de matériel ou permettre aux élèves d'avoir accès aux nouvelles technologies développées dans leur secteur. Dans ce cadre, ils organisent aussi des recyclages pour les enseignants, des visites d'entreprises pour les élèves et les enseignants. Ils constituent des listes d'entreprises qui veulent bien accueillir les élèves dans le cadre d'un stage.

Tout un volet de leurs activités vise la sensibilisation des jeunes aux métiers du secteur à travers la diffusion d'un matériel didactique ludique, la participation à des salons, à des journées métiers,

l'organisation de trophées. Les secteurs les plus actifs dans la sensibilisation sont les secteurs où il existe de nombreuses fonctions critiques.

De l'articulation avec le marché du travail

Les activités des fonds dirigées vers le marché du travail visent à améliorer l'embauche dans le secteur. Pour ce faire, les fonds développent des initiatives concrètes pour mettre les demandeurs d'emploi et les employeurs en contact, sensibilisent les entreprises à l'importance de prévoir des places de stages pour les élèves et les demandeurs d'emploi et promeuvent les métiers du secteur auprès des jeunes.

De manière plus indirecte, c'est aussi dans une optique d'amélioration des perspectives d'embauche du secteur que les fonds prennent part à la validation des compétences. Ce mécanisme vise à reconnaître les compétences acquises par les individus en dehors des circuits traditionnels d'enseignement.

La mise en pratique de ce mécanisme est laissée aux régions. La validation des compétences est chapeauté par le SERV en Flandre et par le Consortium de validation des compétences en Wallonie et à Bruxelles. Cette structuration du mécanisme autour du régime linguistique, où un premier système est reconnu par les trois gouvernements francophones et un second système est reconnu en Flandre, pose question dans un contexte où la mobilité géographique des travailleurs et des demandeurs d'emploi est de plus en plus importante et où les initiatives de coopérations, de collaborations ne cessent de se multiplier. De nombreux fonds soulignent des problèmes découlant de cette organisation. Ils relèvent la question de la reconnaissance des titres de compétence entre les régions et les cas où, pour un même métier, les compétences nécessaires divergent.

Crédit pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET)

Au niveau européen, le système de crédit pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) vise à faciliter la reconnaissance et la validation des apprentissages certifiés entre pays. Ce système ne prétend pas remplacer les différents systèmes nationaux mais tend à faciliter les transferts entre ces systèmes. La base de ce système repose sur des unités d'acquis d'apprentissage auxquelles sont associés des points de crédit. Les acquis provenant d'autres systèmes peuvent être traduits dans le système de certification professionnelle d'un pays défini en leur associant les points de crédit correspondants.

Le SERV et le consortium de validation des compétences conseillent les Ministres en matière de fonctions critiques et d'épreuves de validation. Les partenaires sociaux sont étroitement associés à ce processus et les fonds de formation s'impliquent dans le développement des profils de compétence sur lesquels les épreuves se basent. Certains fonds peuvent également se proposer comme centres de validation.

Le principe consiste à faire reconnaître officiellement et gratuitement des compétences professionnelles acquises par l'expérience. Chaque personne, à partir de 18 ans, peut se présenter à une épreuve de validation pour obtenir un titre de compétence reconnu par les services publics de formation et de placement (FOREm, VDAB, ACTIRIS). Chaque métier qui a déjà fait l'objet de la préparation d'une

épreuve de validation peut être divisé en différentes unités de compétences pour lesquelles sont organisées des épreuves qui attestent de la maîtrise d'une partie du métier ou du métier dans son ensemble.

Ces titres de compétence sont des témoins officiels qui attestent des compétences quelle que soit la manière dont la personne les a acquises. Ces titres peuvent, d'une part, être présentés lors d'un entretien d'embauche. D'autre part, ils peuvent baliser l'organisation des formations supplémentaires en permettant une orientation optimale dans les modules proposés, une dispense de cours pour les

compétences validées. Les formations peuvent, grâce à ces titres, s'individualiser et devenir plus courtes et/ou plus efficaces.

La validation des compétences est un système officiel complémentaire au système de certification scolaire qui se développe en Belgique sous l'impulsion européenne qui projette de généraliser des expériences déjà largement diffusées et structurées en France, dans les pays scandinaves et anglo-saxons.

3.2 Les fonds sous la loupe

Liste des principaux fonds de formation et fonds de sécurité d'existence

- Cefora (CP 218)
- Educam (CP 112, 142.01, 149.09, 149.09, 149.03, 149.04)
- IFP (CP 118, 220)
- FFC (CP 124)
- Horeca (CP 302)
 - Flandre
 - Wallonie
 - Bruxelles
- Fopas (CP 306)
- Formelec (CP 149.01)
- Irec-Ivoc (CP 109, 215, 110)
- Bois (CP126, 125.1, 125.2, 125.3)
- Cefograph (CP 130)
- Travailleurs intérimaires (CP 322)
- Fabrication métallique
 - INOM (CP 111 et 209)
 - Technios (CP 111 et 209)
- CFN (Nettoyage) (CP 152)
- Cobot-Cefret
- Transport (CP 140.04 et 140.09)
- Logos (CP 226)
- Chimie
 - Ouvriers (CP 116)
 - Employés (CP 207)

Dans de nombreux secteurs, les partenaires sociaux ont structuré la politique de formation à travers les activités d'un fonds de formation ou du fonds de sécurité d'existence.

Pour chacun des principaux fonds du secteur privé marchand, nous avons dressé une fiche individuelle standardisée autour des missions remplies par le fonds, son financement, des activités, les partenariats initiés avec d'autres partenaires actifs dans le domaine de la formation, et les résultats des activités réalisées durant l'année 2006.

Les fiches pour Cefograph, Logos, cobot-cefret, CFN et le secteur des fabrications métalliques et des travailleurs intérimaires seront disponibles ultérieurement.

3.2.1 IFP : Le Centre de formation de et pour l'industrie alimentaire

Date de création	1989
Moyens financiers	0,15% groupes à risque 0,05% formation des travailleurs
Commission paritaire	118 et 220
CCT	0,70% des heures prestées accordées à la formation continue Formation de 200 élèves en apprentissage industriel (2 ans) 3000 demandeurs d'emploi issus des groupes à risque (1 an)
Nombres d'entreprises	5944 (58.758 ouvriers et 30.760 employés)

Les Missions

Le secteur alimentaire est le second secteur industriel en Belgique et contient 27 sous-secteurs qui ont leurs propres spécificités. Le fonds de formation professionnelle de l'industrie alimentaire se propose de remplir les missions suivantes :

- Soutenir la croissance de l'industrie alimentaire par le biais d'actions de formation et d'encadrement appropriées afin d'augmenter les compétences des travailleurs du secteur
- Contribuer à la création d'un équilibre sur le marché belge de l'emploi
- Contribuer à la réalisation des objectifs interprofessionnels en matière de formation et d'apprentissage par le biais de la croissance et du partage des compétences de et pour l'industrie alimentaire.

Les bénéficiaires des activités de l'IFP sont autant les travailleurs, les demandeurs d'emploi que les élèves qui suivent un apprentissage industriel. La définition des groupes à risque comprend les demandeurs d'emploi en général et les jeunes de moins de 30 ans en particulier, les travailleurs peu qualifiés, les travailleurs de plus de 50 ans, les travailleurs menacés par la restructuration, le licenciement collectif ou la fermeture d'entreprise, les travailleurs licenciés, les travailleurs handicapés, les allochtones et les élèves sous régime d'apprentissage industriel.

Le Financement

Les activités de l'IFP sont principalement financées par les entreprises du secteur qui versent, chaque année, une cotisation à hauteur de 0,20% de la masse salariale. Trois quarts de cette cotisation (0,15%) doivent être investis dans les activités de formation destinées aux groupes à risque. Le reste du financement provient principalement des moyens propres du fonds, du fonds social européen et des pouvoirs publics.

Tableau 3-1 : Sources de financement de l'IFP (2006)

Source de financement	Montants	Part du total
Cotisations des entreprises	4 226 721,12 €	74,8%
Fonds social européen	190 547,20 €	3,4%
Fonds propres	476 497,07 €	8,4%
Pouvoirs publics	512 027,90 €	9,1%
Autres	247 642,86 €	4,4%
Total	5 653 436,15 €	100,0%

Source : IFP

Ces fonds sont solidarisés et permettent au fond de proposer une série de services gratuits aux entreprises et aux travailleurs du secteur, de verser des primes aux entreprises et de financer partiellement une série d'activités de formation adressées aux travailleurs, aux entreprises, aux demandeurs d'emploi, aux écoles et aux apprentis.

Les Activités

Conseil et échange de savoir

L'IFP a développé de nombreuses activités en amont de la formation continue. Depuis 2006, les entreprises du secteur peuvent disposer de chèques conseil qui les soutiennent dans les domaines de la gestion des compétences et l'élaboration de plans de formation, dans l'apprentissage sur le lieu de travail et l'accueil des nouveaux collaborateurs et dans l'évaluation et l'amélioration de l'apprentissage. Chaque entreprise qui s'insère dans cette dynamique de gestion et de développement des compétences reçoit une aide de 6000 euros la première année et 3000 euros les années suivantes. Ces chèques permettent aux entreprises de régler une partie de leurs frais engagés auprès d'un partenaire conseil qui doit être agréé par l'IFP. Ces chèques soutiennent donc des initiatives d'analyse des besoins, de transfert des compétences, et de mobilité interne.

L'IFP a également développé un outil informatique, disponible pour toutes les entreprises du secteur alimentaire, pour les accompagner dans le développement et la gestion des compétences de leur personnel. Ce moniteur des compétences présente des profils de fonctions et de compétences propres au secteur. Grâce à ce moniteur, les entreprises peuvent développer une stratégie de formation individuelle à travers des trajets de formation généraux ou individuels (plans de formation) qui favorisent la mobilité interne et optimisent l'efficacité des formations.

L'IFP a également développé, depuis 2006, un système de plateformes régionales. Les entreprises alimentaires d'une région peuvent ainsi se regrouper afin de s'informer et d'échanger leurs savoirs et leurs expériences en matière de politique de formation.

Les formations pour les travailleurs

L'IFP gère une offre de formation pour tous les travailleurs ressortissant des commissions paritaires 118 et 220. Ces formations peuvent s'adresser à plusieurs entreprises (inter-entreprises) ou à une seule entreprise (intra-entreprise).

Domaines de formation

- Formations techniques spécifiques au secteur
- Communication
- Logistique
- Langues
- Sécurité et environnement
- Informatique
- Formations techniques
- Administration

Ces formations, dont l'offre est gérée par l'IFP mais qui sont dispensées par des opérateurs multiples agréés sont entièrement ou partiellement financées par le fonds selon la nature même de la formation et les caractéristiques du travailleur qui suit la formation.

Tableau 3-2 : Intervention financière de l'IFP selon le type de formation et les caractéristiques du travailleur

	Grande portée groupes à risque	Portée moyenne groupes à risque	Responsables qualité environnement....
Propre au secteur : Sécurité alimentaire	Interentreprises : Gratuite Sur mesure : 50%	Interentreprises : Gratuite Sur mesure : 50%	Interentreprises : Gratuite Sur mesure : 50%
Propre au secteur: Autre	Interentreprises : Gratuite Sur mesure : 50%	Interentreprises : 50% Sur mesure : 35%	Interentreprises : 50% Sur mesure : 35%
Formations générales	Interentreprises : Gratuite Sur mesure : 50%	Interentreprises : 50% Sur mesure : 35%	Pas de subsidie

Source : IFP

Toutes les formations standard de sécurité alimentaire sont entièrement financées par le fonds pour tous les types de publics. Si ces formations doivent être calibrées pour une entreprise ou une fonction spécifique, elles sont prises en charge à 50% par l'IFP, quel que soit le type de public. Pour les autres formations spécifiques aux secteurs et les formations générales, le soutien financier diminue selon que la formation est standard ou non et selon que le travailleur est considéré comme faisant partie des groupes à risque ou non. Ce système d'intervention variable permet de stimuler la formation dans les petites et moyennes entreprises et la formation des groupes à risque (travailleurs peu qualifiés, les jeunes, les travailleurs âgés, les allochtones et les travailleurs handicapés).

Les formations pour les demandeurs d'emploi

Pour les demandeurs d'emploi, l'IFP mène un programme d'insertion dans le secteur par le biais de la formation. Si une pénurie est constatée dans une fonction spécifique dans plusieurs entreprises, un projet de formation pour demandeurs d'emploi ou pour intérimaires est mis sur pied. Une fois la formation terminée, les entreprises peuvent engager le travailleur via un contrat PFI, un contrat d'intérimaire ou un contrat à durée indéterminée. Les coûts de ces formations pour les demandeurs d'emploi sont supportés par l'IFP et ses partenaires publics. Le suivi post-formation des demandeurs d'emploi est assuré par les organismes publics régionaux de placement, sauf pour les formations les plus courtes.

Les activités dirigées vers l'enseignement initial

Au niveau de la formation initiale, l'IFP a mis sur pied des conventions enseignement qui s'adressent, grâce aux partenariats engagés avec certaines écoles, aux élèves qui suivent la filière alimentaire dans le cadre de l'enseignement en alternance. Le but est d'offrir des stages aux élèves pour qu'ils soient formés à des métiers porteurs de l'industrie alimentaire et qu'ils s'insèrent dans le secteur grâce au contrat d'apprentissage industriel. L'IFP accorde des primes aux entreprises qui encadrent les stagiaires et aux stagiaires qui réussissent leur formation.

Au niveau de l'enseignement de plein exercice technique et professionnel, l'IFP a développé un programme de formation continue pour les enseignants qui peuvent saisir l'opportunité de faire des stages en entreprise. L'IFP met également à disposition du matériel pédagogique pour permettre aux élèves de la fin du cycle primaire et du début du cycle secondaire de découvrir les technologies de l'industrie alimentaire. Enfin certains projets adressés aux hautes écoles et aux universités sont en cours de développement.

Un nouvel outil au service de la formation

L'IFP a collaboré étroitement avec le FOREm pour ouvrir un centre de compétence en Wallonie. Depuis 2006, FormAlim, basé à Verviers, accueille des travailleurs, des demandeurs d'emploi, des élèves et des professeurs qui peuvent se perfectionner ou se former aux métiers de l'alimentaire sur du matériel performant, adapté aux nouvelles technologies.

La validation des compétences

L'IFP est associé à la procédure de validation des acquis de l'expérience en collaboration avec les autorités publiques et les interlocuteurs sociaux. En 2006, deux métiers ont été validés du côté francophone : préparateur-vendeur en boucherie et ouvrier boulanger-pâtissier, et un en Flandre : découpeur-désosseur.

Les Collaborations

L'IFP a développé de nombreuses collaborations plus ou moins formalisées avec les pouvoirs publics, les opérateurs publics de placements régionaux, des centres de compétence, l'enseignement et les autres fonds de formation.

Tableau 3-3 : Coopérations de l'IFP avec d'autres organisations

Types de collaboration	Organismes	Nature de la collaboration (montants)
I. Conventions cadres	Gouvernement flamand	
	Gouvernement wallon	
	Communauté française	
II. Accords formalisés	VDAB	
	Forem	
	FormAlim (centre de compétences)	
	Epicuris (centre de compétences)	
	IFAPME	
	Enseignement secondaire et promotion sociale	
III. Accords informels	Fonds social européen	
	Fonds sectoriels	
	Centres de compétences	
	Mission régionale pour l'emploi (wallonie)	

Source: IFP

Les Actions de formation en 2006

En 2006, l'IFP a touché un peu plus de 780 entreprises du secteur (13,2%) et 10 000 travailleurs, ce qui correspond à près de 12% des travailleurs du secteur. Ces travailleurs ont suivi près de 124 000 heures de formation au total dont près de 70% en formation interne. Les formations les plus suivies concernent l'autocontrôle, les normes HACCP, l'hygiène, les standards BRC ou IFS et les bonnes pratiques de production.

Tableau 3-4 : les domaines de formations

Formation spécifique au secteur (HACCP, hygiène, Qualité)	39,8%
Sécurité et environnement	12,9%
Communication, ingénierie de la formation	10,7%
Logistique	9,4%
Langues	8,9%
Formations techniques	8,9%
Informatique	8,8%
Administration, ventes et achats, finances et comptabilité	0,5%

Source : IFP

L'IFP porte une attention particulière aux PME et TPE qui sont plus difficilement touchées par les activités de formation. Une attention particulière qui est d'autant plus justifiée étant donné la forte présence de PME dans le secteur alimentaire belge. Grâce à cet effort, l'IFP est parvenu à toucher en 2006 une entreprise sur trois de moins de 50 travailleurs, sept entreprises sur dix de 50 à 100 travailleurs et toutes les entreprises de plus de 100 travailleurs. Les entreprises de moins de 10 travailleurs, quant à elles, restent difficilement atteignables.

Tableau 3-5 : Les caractéristiques des travailleurs participant aux formations de l'IFP

Caractéristiques	Secteur	Groupe IFP	Proportion
Genre			
<i>Hommes</i>	32835	2932	8,9%
<i>Femmes</i>	56683	7696	13,6%
<i>Total</i>	89518	10628	11,9%
Statut			
<i>Ouvriers</i>	58758	6612	11,3%
<i>Employés</i>	30760	4016	13,1%
<i>Total</i>	89518	10628	11,9%
Taille des entreprises			
<i>< 10 travailleurs</i>	4.550	168	3,7%
<i>10-49 travailleurs</i>	1.066	296	27,8%
<i>50-99 travailleurs</i>	149	103	69,1%
<i>> 100 travailleurs</i>	179	217	100,0%
<i>Total</i>	5.944	784	13,2%
Qualifications			
<i>Bas</i>	32137	2770	8,6%
<i>Moyen</i>	39656	4722	11,9%
<i>Haut</i>	17725	3137	17,7%
Age			
<i>< 25 ans</i>	?	728	?
<i>25-34 ans</i>	?	3458	?
<i>35-44 ans</i>	?	3760	?
<i>45-64 ans</i>	23901	2682	11,2%

Source : IFP

En 2006, l'IFP a collaboré avec 30 écoles et 75 entreprises pour former 130 apprentis industriels et 163 élèves dans l'enseignement de plein exercice. D'autre part, 66 enseignants ont pu suivre des formations en sécurité du travail, HACCP et qualité, ergonomie et matériaux d'emballage.

En 2006, l'IFP et ses partenaires ont formés 367 demandeurs d'emploi et intérimaires et FormAlim 932, principalement dans le domaine de la sécurité alimentaire. En Flandre, plusieurs projets ont permis de former des opérateurs de production et/ou des assistants opérateurs de production, des aides boulangers, des assistants en boulangerie industrielle, des opérateurs de transformation de viande et des magasiniers. En Wallonie, l'IFP, en partenariat avec les centres IFAPME, les entreprises de formation par le travail et les missions régionales pour l'emploi, a formé des opérateurs de production et de conditionnement, des découpeurs-désosseurs et des conducteurs de chariot élévateur. Les formations pour demandeurs d'emploi et pour travailleurs intérimaires dispensées par FormAlim se sont principalement concentrées dans le domaine de la sécurité alimentaire.

Tableau 3-6 : Formations pour les demandeurs d'emploi (2006)

I. Nombre de demandeurs d'emploi formés	
IFP	367
Flandre	205
Wallonie	162
FormAlim	932
II. Caractéristiques des demandeurs d'emploi (Flandre)	
formation pour fonctions critiques	100,0%
Hommes	75,5%
Femmes	24,5%
Bas qualifiés	61,3%
Moyen qualifiés	34,2%
Hauts qualifiés	4,5%
< 25 ans	31,6%
25-50 ans	62,1%
> 50 ans	1,3%
III. Mise à l'emploi	
Directement après la formation	53,4%
Après 6 mois	n.d.
Après 12 mois	n.d.
Après 18 mois	n.d.

Source : IFP

La stratégie sectorielle

L'IFP a développé une stratégie sectorielle de la formation continue et a dressé un plan et des objectifs pour la période 2007-2010. L'objectif général est d'augmenter de 25% le taux de participation à la formation aussi bien des entreprises, des travailleurs, des élèves, des demandeurs d'emploi et des intérimaires dans tous les domaines de formation, grâce au développement des chèques conseils et à l'élargissement des activités de formation de l'IFP. L'IFP prévoit de signer un accord avec le secteur des travailleurs intérimaires, de développer un service pour les licenciements collectifs et individuels, d'ouvrir ces sessions de formation, moyennant paiement aux autres secteurs que la CP 118 et 220 et de stimuler les entreprises non formatrices à développer des activités de formation.

3.2.2 IREC/IVOC : Institut pour la recherche et l'enseignement dans la confection

Date de création	1987
Moyens financiers	0,10% groupes à risque 0,20% formation des travailleurs
Commissions paritaires	109, 110 et 215
Nombre d'entreprises dans le secteur	2000 entreprises (12.000 ouvrières et 5000 employés)

Les Missions

L'IREC soutient les actions de formation au sein des entreprises de confection, habillement et entretien du textile. Ces actions sont dirigées aussi bien envers les groupes à risque définis tels que les demandeurs d'emploi et les travailleurs qui, par le biais d'initiatives en matière de formation, peuvent sauvegarder leur emploi ou augmenter leurs possibilités sur le marché du travail, qu'envers les autres travailleurs du secteur.

L'IREC est organisé sur une base nationale mais l'emploi dans le secteur est à 80% localisé en Flandre, 10% à Bruxelles et 10% en Wallonie. Le secteur est composé de nombreuses PME, l'emploi est principalement féminin et, dans la confection, les risques de délocalisation sont élevés.

Le Financement

Chaque entreprise des CP 109 et 215 verse 0,10% de sa masse salariale en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risque et 0,20% de sa masse salariale en faveur de la formation permanente des travailleurs. Le budget de l'IREC est donc composé à plus de 85% par les cotisations des entreprises et la contribution des pouvoirs publics et du fonds européens est nulle. Ces cotisations sont solidarisées par l'IREC qui offre un éventail de services et de primes aux entreprises et aux travailleurs du secteur.

Tableau 3-7 : Sources de financement de l'IREC (2005)

Source de financement	Montants	Part du total
Cotisations des entreprises	1.157.151€	85,34%
Fonds social européen	0 €	0,00%
Fonds propres	155.568€	11,47%
Pouvoirs publics	0 €	0,00%
Autres	43.236€	3,19%
Total	1.355.955€	100,00%

Source : IREC

Les Activités

Les activités de l'IREC sont principalement structurées en 3 volets et consistent en la prestation de services et au versement de certaines primes.

Le calendrier formation

L'IREC établit un calendrier d'offres de formation inter-entreprises en collaboration avec d'autres secteurs industriels comme le secteur de l'alimentation, du bois, des fabrications métalliques et de l'électricité. Cette collaboration vise à optimiser l'organisation des formations inter-entreprises. L'IREC propose également des formations intra-entreprise dès que 5 travailleurs présentent les mêmes besoins. L'offre de formation s'étend sur plusieurs domaines d'apprentissage, comme par exemple :

- Technique
- Communication
- Exportation
- Finance et comptabilité
- Langues
- Management
- Ressources humaines

Les formations sont accessibles gratuitement à tous les travailleurs du secteur. Certaines d'entre elles sont accessibles aux enseignants et aux demandeurs d'emploi. Les travailleurs des autres secteurs peuvent suivre les formations moyennant une participation financière de 175 € par personne et par jour.

Portefeuille de formations

L'IREC propose une formule complète afin d'aider les entreprises à mettre en place et à réaliser un plan de formation afin de développer une politique efficace de formation tout au long de la vie. Cette formule en 5 étapes vise à aider les entreprises à développer une politique efficace de formation avec une attention particulière portée aux travailleurs en reconversion, aux plus de 45 ans et aux jeunes travailleurs. Le processus se base sur une analyse des besoins¹⁹ en formation réalisée grâce à un aperçu de l'entreprise, de son personnel, des produits et du marché. De cette analyse découlent des besoins de qualifications qui servent à détecter les besoins en formations. La seconde étape vise à l'élaboration d'un plan de formation qui doit être discuté et approuvé par l'employeur et les travailleurs. Ensuite, les formations identifiées sont mises sur pied et dispensées, soit par un organisme externe soit par un travailleur de l'entreprise²⁰. La dernière étape consiste à évaluer le plan de formation un an après sa mise sur pied.

Dans la mesure où l'entreprise réalise une détection systématique des besoins et où le plan de formation est encadré par un processus de concertation, l'IREC intervient financièrement dans le processus avec un plafond de 5000 € par entreprise pour une durée de 5 ans.

¹⁹ La détection des besoins peut être réalisée par l'entreprise elle-même, par l'IREC ou par un consultant externe.

²⁰ Pour chaque nouveau travailleur formé par un travailleur de plus de 45 ans ou qui a 15 ans d'expérience, l'Irec verse une prime à l'entreprise de 15 € par heure de formation

Tableau 3-8 : Intervention financière par personne et par an dans le cadre du portefeuille de formations

Déterminer les besoins	15€/heure	180 € Max
Réaliser les formations		
<i>Formations internes</i>	15€/heure	180 € Max
<i>Formations externes</i>	45€/heure	360€ Max
Evaluation du Plan de formation	15€/heure	180 € Max

Source : IREC

Budget formation individuel

Dans l'otique où les partenaires sociaux ont décidé, d'un commun accord, que la responsabilité de la formation incombait autant aux individus qu'aux employeurs, l'IREC réserve une partie de ces moyens pour encourager les travailleurs qui suivent une formation ou qui s'engagent dans un accompagnement en orientation de carrière de leur propre initiative. Ils peuvent recevoir un appui financier qui concerne aussi bien la formation au sein de l'entreprise que des formations dispensées par un organisme privé en dehors des heures de travail.

Tableau 3-9 : Aide financière maximale par personne et par an

Orientation de carrière	360 €
Inscription et outils pédagogiques	360 €
Déplacement	180 €
Garde d'enfant	100 €

Source : IREC

Actions pour les demandeurs d'emploi

L'IREC informe les demandeurs d'emploi des possibilités de formation, de stages et d'emploi dans le secteur. Chaque année, l'IREC publie un annuaire des jeunes diplômés et demandeurs d'emploi du secteur qui est envoyé à toutes les entreprises du secteur. L'IREC a également développé un système de primes de motivation de 125 euros versées à la fin de la formation pour autant que le demandeur d'emploi suive un stage dans une entreprise du secteur. Il existe également une prime d'embauche de 250 euros pour les demandeurs d'emploi qui se font engager dans le secteur.

L'enseignement initial

L'IREC soutient financièrement certains projets dans l'enseignement en filière mode/habillement et offre la possibilité aux enseignants de se former sur du matériel professionnel. Le fonds peut également mettre du matériel à disposition des écoles et publie la liste des entreprises disposées à accueillir des stagiaires.

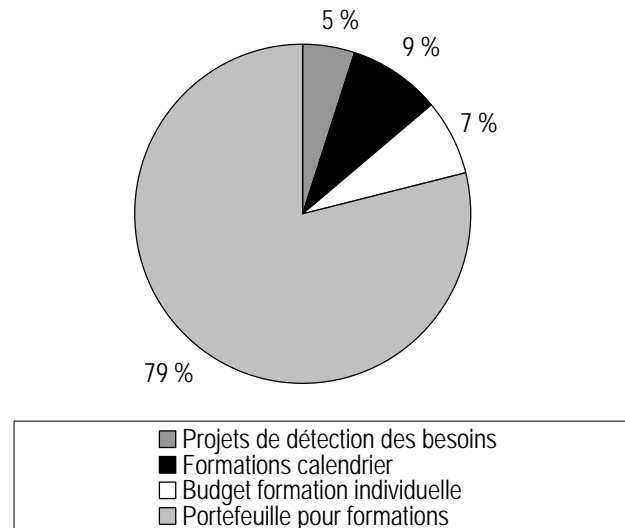
Les Collaborations

L'IREC collabore avec d'autres fonds de formation pour son offre de formation. Il collabore également de manière informelle avec le VDAB et Bruxelles Formation pour les actions en faveur des demandeurs d'emploi.

Les Actions de formation en 2006

En 2006, l'IREC a touché 2351 travailleurs, ce qui correspond à 15% de tous les travailleurs du secteur. L'IREC a également touché 435 demandeurs d'emploi (2005). Par contre, le nombre de stagiaires est inconnu.

Graphique 3-1: Les actions de formation de l'IREC en 2006

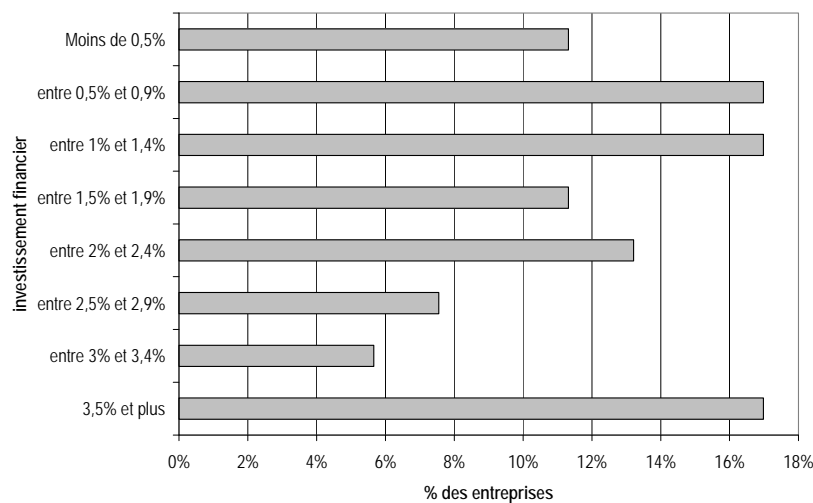


Source : IREC

L'évaluation des efforts du secteur

En référence à l'objectif interprofessionnel d'un effort de formation global de 1,9% de la masse salariale de l'ensemble des entreprises du secteur privé, l'IREC a fait une analyse des efforts financiers de 53 entreprises qui font appel à ses services. Les entreprises analysées, toutes des entreprises formatrices, réalisent un investissement à hauteur de 1,8% de la masse salariale en faveur de la formation continue.

Graphique 3-2: Investissements financiers de 53 entreprises formatrices du secteur



Source : IREC

3.2.3 Fonds social et de garantie Horeca et entreprises assimilées

Date de création	1992
Régionalisation	2003
Moyens financiers	0,10% groupes à risque 0,50% formation des travailleurs
Commissions paritaires	302
Nombre d'entreprises dans le secteur	28479 (165011 travailleurs)

Les Missions

Depuis Octobre 2003, la gestion de la politique de formation du secteur de l'horeca est gérée par quatre centres :

- Centre de formation et de perfectionnement flamand
- Centre de formation et de perfectionnement bruxellois
- Centre de formation et de perfectionnement wallon
- Centre de formation et de perfectionnement fédéral

Toutes les entreprises du secteur versent une cotisation de 0,50% de la masse salariale et les entités régionales disposent de ces moyens financiers en fonction de leurs besoins de fonctionnement sur base d'un principe de droit de tirage au Fonds Social et de Garantie Horeca. L'ensemble de ces cotisations est alloué au développement de la formation continue du secteur à travers des activités de sensibilisation, de détection des besoins, d'organisation et de soutien à la formation des travailleurs et des demandeurs d'emploi et de collaboration avec l'enseignement.

L'ensemble des entreprises du secteur verse également la cotisation de 0,10% en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risque. Ces groupes à risque reprennent, selon la Convention collective de travail, tous les demandeurs d'emploi, indépendamment de leur formation, qui souhaitent entrer en ligne de compte pour un emploi dans le secteur de l'horeca, les travailleurs occupés dans le secteur, qui dans le cadre de l'application de nouvelles technologies et de nouveaux procédés de travail doivent entamer une formation ou un recyclage, les travailleurs âgés et moins valides et les travailleurs à faible niveau de qualification. Les moyens sont gérés par le Centre fédéral et mis à disposition des entités régionales sur base des activités développées dans le cadre de l'exécution des projets et des missions contenus dans la convention collective de travail.

Le Financement

Les 4 centres sont tous financés, à plus de 90%, par les cotisations des entreprises. Le centre flamand signe depuis 2003 un « sectorconvenant » avec le gouvernement flamand qui représente près de 6% de ses moyens financiers. Au total, en 2006, les centres disposaient de plus de 7,5 millions d'euros pour la formation des travailleurs et des demandeurs d'emploi du secteur.

Tableau 3-10 : Sources de financement (2006)

Cotisations des entreprises			
	Flandre	2.780.310,41 €	91,26%
	Bruxelles	1.556.720,79 €	97,07%
	Wallonie	732.666,12 €	94,36%
	Fédéral	2.039.578,29 €	99,01%
Fonds social européen			
	Flandre	-8.321,70 €	-0,27%
	Bruxelles	0,00 €	0,00%
	Wallonie	0,00 €	0,00%
	Fédéral	0,00 €	0,00%
Pouvoirs publics			
	Flandre	178.500,00 €	5,86%
	Bruxelles	0,00 €	0,00%
	Wallonie	0,00 €	0,00%
	Fédéral	19.725,83 €	0,96%
Autres			
	Flandre	96.058,90 €	3,15%
	Bruxelles	47.034,96 €	2,93%
	Wallonie	43.800,00 €	5,64%
	Fédéral	571,44 €	0,03%
Total			
	Flandre	3.046.547,61 €	100,00%
	Bruxelles	1.603.755,75 €	100,00%
	Wallonie	776.466,12 €	100,00%
	Fédéral	2.059.875,56 €	100,00%

Source : Centres de formation et de perfectionnement

Les Activités

Les centres coordonnent et gèrent les activités de formation proposées aux entreprises du secteur. Les centres ne dispensent pas eux-mêmes les formations mais font appel à des opérateurs privés ou publics. Ils ont développé des activités en amont de la formation par des actions de sensibilisation, de conseil ou de détection des besoins, ils organisent et gèrent des sessions de formation pour les travailleurs et les demandeurs d'emploi et ils collaborent avec l'enseignement initial.

Besoins, conseils et sensibilisation

Les centres ont développé des activités de sensibilisation à la formation et aux métiers du secteur par l'entremise de visites en entreprise, de brochures ou de supports plus originaux, comme un jeu. Les centres réalisent également des inventaires des besoins en formation et des mesures préventives visant à résoudre la pénurie de main-d'œuvre dans certains métiers propres à l'horeca.

Formation des travailleurs

Les centres proposent une offre de formation sur base d'un calendrier distribué aux entreprises. Toutes ces formations sont accessibles gratuitement aux travailleurs du secteur grâce à la solidarité des cotisations versées par les entreprises. Ces formations sont évaluées au niveau du contenu et des éléments pédagogiques afin d'en garantir la qualité.

Domaines de formation

- Clientèle
- Développement personnel
- Coaching
- Collaboration
- Vente, gestion et commerce
- Langue
- Informatique
- Compétences professionnelles
- Sécurité et hygiène

Les entreprises de plus de 50 travailleurs ont la possibilité de rentrer un dossier pour recevoir une aide financière pour des projets qui visent à aider les travailleurs à développer leurs compétences professionnelles, à professionnaliser l'image du secteur et à augmenter la rentabilité. Les dossiers doivent être accompagnés d'un plan de formation et remplir plusieurs critères, dont des critères de non-discrimination. L'intervention financière couvre les frais d'un formateur interne ou externe.

Formation des demandeurs d'emploi

Les centres gèrent et organisent les formations pour les demandeurs d'emploi avec les opérateurs publics avec qui ils appliquent la règle de financement du 50/50. Tous les demandeurs d'emploi qui terminent un parcours de formation avec succès reçoivent une prime d'encouragement de 20€ brut par semaine de formation.

Collaboration avec l'enseignement

Tous les jeunes qui terminent un contrat d'apprentissage industriel avec fruits reçoivent une prime d'encouragement de 1239,47 € bruts. Les employeurs sont quant à eux remboursés du coût salarial d'un jeune en contrat d'apprentissage industriel.

Les Collaborations

Les centres ont développé de nombreux partenariats formalisés avec les pouvoirs publics, les opérateurs publics de placement régionaux, les centres de compétence, l'enseignement et des ASBL.

Tableau 3-11 : Partenariats entre les centres et d'autres organisations

Types de collaboration	Organismes	Nature de la collaboration
I. Conventions cadres		
	Bruxelles formation VDAB	Formation commis, femme de chambre Exécuter et stimuler la formation des demandeurs d'emploi
II. Accords formalisés		
	Forem	Formation commis
	CEFA	Contrat d'apprentissage industriel
	Cobbef	Formation cuisine et service en salle en restaurant de collectivité
	Ecoles hôtelières flamandes	Mise à disposition de matériel ITC formation des professeurs
	Centra voor deeltijds onderwijs	Valorisation et meilleure information de l'enseignement en alternance
	VDAB Anvers	Formation aide cuisinier
	PCVO Zele	Formation aide cuisinier
	ASBL Mentor	Formation commis
	CPAS Middelkerke	Formation commis
	ASBL beroepenhuis	Animateur pédagogique
	Centre de compétences EPICURIS	Formation commis, barman et pizzaiolo

Source : Centres de formation et de perfectionnement

Les Actions de formation en 2006

En 2006, les centres ont participé à la formation de près de 5500 travailleurs, ce qui correspond à 3,5% des travailleurs du secteur. Cette proportion peut en partie être expliquée par le fait que l'horeca est un secteur composé à près de 94% d'entreprises de moins de 10 travailleurs et que ce sont ces entreprises que les fonds éprouvent le plus de difficultés à atteindre dans leurs efforts de sensibilisation et de promotion de la formation continue.

Tableau 3-12 : Travailleurs et demandeurs d'emploi en formation en 2006²¹

	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Total
Travailleurs	2387	1217	1807	5411
Demandeurs d'emploi				
total	544	131	41	716
Lien avec une fonction critique	257	107	41	405

Source : Centres de formation et de perfectionnement

En 2006, les centres, en collaboration avec le VDAB, le FOREm et Bruxelles Formation, ont formé 716 demandeurs d'emploi dans des métiers propres au secteur. Ces demandeurs d'emploi, qui étaient pour la plupart détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, ont été formés, pour 56% d'entre eux, à des fonctions critiques.

²¹ Les caractéristiques des travailleurs et demandeurs d'emploi en formation suivant le genre, l'âge, le niveau de qualification et la taille de leurs entreprises ne sont pas disponibles pour 2006 mais le seront pour les résultats de 2007.

3.2.4 Centre pour l'éducation et la formation professionnelle des électriciens

Date de création	1991
Moyens financiers	0,15% groupes à risque 0,60% travailleurs
Sous-commission paritaire	149.01
Nombre d'entreprises	4079 (26.557 ouvriers)

Les Missions

Formelec soutient la politique sectorielle en matière de formation permanente²² à travers l'examen des besoins de qualification et de formation, le développement de trajets de formation en fonction de la formation permanente, la surveillance de la qualité et l'agrément des efforts de formation destinés au secteur, la certification des travailleurs, l'assistance des chefs d'entreprise et des délégués syndicaux dans l'élaboration des plans de formation, le suivi des plans de formation, le déploiement des initiatives en vue de promouvoir la sécurité d'emploi des ouvriers.

Les missions de Formelec envers les groupes à risque sont également clairement définies dans la convention collective de travail. La définition des groupes à risque reprise dans la même convention comprend les demandeurs d'emploi de longue durée, les demandeurs d'emploi peu qualifiés, les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, les demandeurs d'emploi en statut de réinsertion, les personnes qui entrent à nouveau dans la vie active, les bénéficiaires du revenu d'intégration, les personnes présentant un handicap pour le travail, les allochtones, les jeunes en formation (alternance), les ouvriers peu qualifiés, les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement collectif à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies, et les ouvriers de plus de 45 ans. Ces missions sont centrées sur le développement de l'emploi maximal au sein du secteur en soutenant les initiatives de formation et en collaborant avec les partenaires institutionnels (VDAB, Bruxelles Formation, FOREm) et des tierces parties. Formelec s'attache également à développer un système de formation en alternance de qualité, à optimiser l'adéquation entre les formations et le marché de l'emploi dans un secteur où l'emploi est principalement occupé par des hommes et où 95% des entreprises occupent moins de 20 ouvriers.

Les Activités

Recherche et développement

Formelec réalise des photos sectorielles, des études sur la formation, sur l'embauche dans le secteur et le marché du travail afin d'avoir en permanence une bonne connaissance du secteur, des activités et des besoins des entreprises. Le centre réalise également des profils de profession afin d'optimiser l'adéquation entre l'enseignement et le marché du travail. Formelec développe des formations, des outils de formation et de sensibilisation.

Certification

Formelec ne peut pas couvrir tous les besoins de formation du secteur dans son ensemble et il existe déjà de nombreuses formations sur le marché. Formelec agréee donc des formations d'opérateurs répondant à ses critères. Formelec travaille également sur la certification des travailleurs.

²² Formation qui améliore le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché de l'emploi et répond aux besoins des entreprises du secteur.

Formation permanente

Les formations proposées par Formelec sont accessibles gratuitement aux ouvriers du secteur et moyennant paiement pour les autres. En plus de cet accès gratuit, Formelec prévoit un crédit prime par entreprise (plafonné à 124€ multiplié par le nombre d'ouvriers dans l'entreprise). L'entreprise reçoit une prime de 15,5 € par heure de formation agréée. Si la formation se déroule en dehors des heures de travail, la prime est versée au travailleur. Les formations proposées reprennent les besoins du marché du travail, les nouvelles techniques et les normes de sécurité.

Domaines de formation :

- Electricité
- Technique du froid
- Climatisation
- Automatisation
- Sécurité
- Communication

Les formations les plus suivies concernent la sécurité et ces formations se clôturent pour la plupart par un test dont la réussite conduit à l'obtention d'un certificat. Pour les autres formations qui ne sont pas soumises à la certification, les participants reçoivent une attestation de participation nominative qui peut être collée dans un passeport de formation personnel. Formelec a développé des partenariats avec le fonds de formation des intérimaires et le CEFORA. Les entreprises du secteur peuvent donc inscrire gratuitement des intérimaires et des employés du secteur aux sessions de formation de Formelec et les ouvriers appartenant à la sous-commission paritaire 149.01 peuvent suivre gratuitement les formations du CEFORA.

Embauche

Une des missions de Formelec est de participer à la qualité des formations des jeunes et des demandeurs d'emploi pour une embauche durable dans le secteur. Formelec collabore avec le VDAB, le FOREm et Bruxelles Formation. Les formations pour les demandeurs d'emploi sont toujours organisées dans une optique théorique et pratique. Tous les participants suivent un stage en entreprise et reçoivent un coffre à outils dans le cas où ils sont embauchés aux conditions de Formelec qui, par ailleurs, a également d'autres partenariats dans le cadre de la formation-insertion des demandeurs d'emploi.

La cellule emploi est un relais vers les organismes publics et les partenaires de Formelec afin de soutenir les demandeurs d'emploi, les jeunes et les travailleurs licenciés ou menacés de licenciement qui cherchent un emploi dans le secteur et les entreprises qui cherchent de la main-d'œuvre dans un secteur en pénurie. Formelec vient également d'élaborer une offre d'outplacement sectorielle.

Information et conseil

Le centre propose un service qui permet à toutes les entreprises d'obtenir l'information concernant la formation. Formelec a développé des activités de sensibilisation à la formation et à la promotion active de la sécurité. Les activités d'information et de sensibilisation du centre se dirigent également vers les jeunes à travers les campagnes mises sur pied afin de les intéresser aux métiers de l'électricité – campagne Restez branchés. Formelec organise également l'Electrochallenge, concours qui vise à

tisser des liens entre l'enseignement et les entreprises et à assurer une transition entre la sortie de l'école et le terrain professionnel.

Les Collaborations

Formelec a développé des collaborations avec de nombreuses structures qui développent des activités de formation continue. Le centre a mis sur pied un groupe de travail avec l'IFAPME, SYNTRA et les CEFA afin d'augmenter la qualité de l'enseignement en alternance. Des partenariats existent également avec les écoles pour poursuivre les mêmes objectifs. Formelec participe également à des groupes de travail avec d'autres fonds de formation afin d'échanger des expériences et de réfléchir, en commun, sur des problématiques liées à la formation continue. L'objectif de ces collaborations vise à augmenter l'insertion des demandeurs d'emploi et/ou des personnes formées au sein du secteur des électriciens. Formelec collabore également avec les opérateurs publics et les entités fédérées.

Tableau 3-13 : Coopérations de Formelec avec d'autres organisations

Types de collaboration	Organismes
I. Conventions cadres	Gouvernement flamand
	Région wallonne
	Communauté française
II. Accords formalisés	Mission régionale Namur
	VDAB
	Bruxelles formation
	RTC enseignant
	FRM Bruxelles
	STW
	Conventions avec l'enseignement FR et NL
IFAPME et Syntra vlaanderen	
III. Accords informels	Fonds sectoriels

Source :Formelec

Les Actions de formation en 2006

En 2006, Formelec a touché 4191 ouvriers grâce à ses activités de formation. Cela correspond à près de 16% des ouvriers du secteur.

Tableau 3-14 : Formation des travailleurs (2006)

Caractéristiques	Secteur	Groupe Centre	Proportion
Genre			
<i>Hommes</i>		4149	
<i>Femmes</i>		42	
<i>Total</i>		4191	
Qualification			
<i>Bas</i>		426	
<i>Moyen</i>		1457	
<i>Haut</i>		313	
Age			
<i><25 ans</i>		1232	
<i>25-44 ans</i>		2275	
<i>>45 ans</i>		684	
Taille des entreprises			
<i><10 travailleurs</i>		3480	
<i>10-19 travailleurs</i>		310	
<i>20-49 travailleurs</i>		157	
<i>50-249 travailleurs</i>		38	
<i>250-500 travailleurs</i>		4	
<i>>500 travailleurs</i>		2	

Source : Formelec

En 2006, Formelec a participé à la formation de 238 demandeurs d'emploi. Le secteur étant majoritairement masculin, les demandeurs d'emploi étaient à plus de 99% des hommes. Plus de 87% d'entre eux étaient des bas ou des moyennement qualifiés et 60% d'entre eux appartenaient à la tranche d'âge 25-44 ans.

Tableau 3-15 : Formation des demandeurs d'emploi (2006)

Caractéristiques	Nombre	Proportion
Genre		
<i>Hommes</i>	237	99,58%
<i>Femmes</i>	1	0,42%
<i>Total</i>	238	
Qualification		
<i>Bas</i>	102	42,86%
<i>Moyen</i>	107	44,96%
<i>Haut</i>	27	11,34%
Age		
<i><25 ans</i>	72	30,25%
<i>25-44 ans</i>	143	60,08%
<i>>45 ans</i>	21	8,82%

Source : Formelec

3.2.5 Fonds social transport et logistique

Date de création	1973
Moyens financiers	0,25% groupes à risque
Commissions paritaires	140.04 et 140.09
Nombre d'entreprises dans le secteur	5644 (59132 travailleurs)

Les Missions

Le Fonds Social Transport et Logistique (FSTL) est le fonds de sécurité d'existence des entreprises de transport et de logistique appartenant aux 3 sous-secteurs du transport suivants : transport de marchandises par voie terrestre pour compte de tiers, manutention de marchandises pour compte de tiers et manutention de marchandises dans les aéroports. Ce fonds poursuit trois missions pour les ouvriers du secteur :

- Octroi d'avantages sociaux complémentaires aux ouvriers
- Formation continue des ouvriers du secteur, encouragement et soutien de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi et des élèves
- Promotion et amélioration de l'emploi et de la sécurité d'existence des ouvriers

La définition des groupes à risque comprend les jeunes peu ou pas qualifiés, les demandeurs d'emploi, les ouvriers occupés par des entreprises faisant usage du chômage temporaire pour cause économique, les ouvriers peu ou pas qualifiés, les ouvriers âgés de 50 ans ou plus, les ouvriers du secteur dont la qualification n'est plus adaptée à l'évolution technologique ou risque de ne plus l'être.

A partir de septembre 2009, les chauffeurs professionnels devront être détenteurs d'un certificat d'aptitude professionnel conformément à la directive européenne. Ce certificat sera valable 5 ans et, pour le renouveler, les chauffeurs devront suivre au moins 35 heures de recyclage.

Le Financement

Les activités de formation du fonds sont financées à près de 60% par les entreprises du secteur, qui versent une cotisation de 0,25% de la masse salariale pour la formation des groupes à risque, et à près de 40% par des fonds propres. Les pouvoirs publics participent quant à eux à hauteur de 3,5% du budget total.

Tableau 3-16 : Sources de financement relatives aux activités de formation continue du fonds (1er juillet 2005-30 juin 2006)

Source de financement	Montants	Part in total
Cotisations des entreprises	€ 3.343.059	57,22%
Fonds social européen	€ 0	0,00%
Fonds propres	€ 2.295.546	39,29%
Pouvoirs publics	€ 204.000	3,49%
Autres	€ 0	0,00%
Total	€ 5.842.605	100,00%

Source : Fonds social transport et logistique

Ces fonds solidarisés servent à soutenir les activités de formation des entreprises du secteur, des demandeurs d'emploi et des élèves de l'enseignement de plein exercice, de l'alternance et de la promotion sociale.

Les Activités

Les activités du fonds en faveur de la formation continue s'articulent en trois volets : la formation continue des travailleurs, la formation des demandeurs d'emploi pour accéder à un emploi dans le secteur et la formation des élèves pour garantir la qualité de l'enseignement et pour faire coïncider les programmes de formation avec les exigences du monde professionnel et les nouvelles technologies.

Formation des travailleurs du secteur

Le fonds prend en charge la formation des chauffeurs de poids lourds et propose une offre de formation large et diversifiée aux ouvriers et aux entreprises du secteur en faisant appel à des partenaires publics et privés.

Domaines de formation :

- Conduite de véhicules
- Utilisation d'engins de manutention
- Formation pratique logistique
- Réglementation et documents
- Sécurité et santé
- Mécanique et technique
- ADR
- Groupes spécifiques

Les entreprises peuvent bénéficier d'une intervention du fonds qui dépend du type de formation et du nombre de participants qui suivent la formation. Suivant les formations, les interventions sont maximales lorsque le groupe de participants atteint un certain nombre :

- Minimum 8 participants pour un cours théorique
- Minimum 4 participants pour un cours pratique de conduite
- Minimum 6 participants pour un cours pratique de logistique
- Minimum 6 participants pour un cours de mécanique
- Minimum 4 participants pour une formation de chef d'équipe

Si le nombre minimum de participants est inférieur, l'intervention financière diminue. A la fin de chaque formation, les participants reçoivent une attestation de suivi et pour les formations qui sont accompagnées d'un examen, les participants qui réussissent l'examen reçoivent un brevet ou un certificat (ADR, VCA, Premiers soins, caristes...). Toutes les formations sont également évaluées par les participants afin de garantir leur qualité sur le long terme.

Formation des demandeurs d'emploi

Le fonds collabore avec le VDAB, le FOREm, Bruxelles Formation et la promotion sociale pour la préparation des demandeurs d'emploi aux métiers de base du secteur : conducteur de poids lourds, magasinier et cariste. Le fonds met à disposition des organismes publics un parc de véhicules motorisés et les organismes prennent en charge la dispense de la formation professionnelle.

Formation des élèves

Le fonds collabore avec l'enseignement de plein exercice et l'enseignement à temps partiel pour les formations aux métiers de base du secteur, en Flandre et en Wallonie. Cette collaboration vise à garantir la qualité de la formation dispensée autant dans l'élaboration des programmes que dans les véhicules mis à disposition des élèves. Le fonds met également à disposition du matériel didactique, participe aux évaluations (examens de qualification et épreuves intégrées). Le fonds intervient financièrement dans les examens médicaux que les élèves doivent passer avant de commencer leur stage. Le fonds stimule les entreprises à ouvrir des places de stages et prend en charge une partie des frais que les entreprises engagent quand elles accueillent des stagiaires. L'amélioration de la qualité des stages et de l'apprentissage est également une des préoccupations du fonds. Les instructeurs peuvent également participer à des recyclages et s'initier à la conduite de nouveaux véhicules ou prendre connaissance des nouvelles technologies.

Les Collaborations

Le fonds travail en étroite collaboration avec le FOREm, le VDAB, Bruxelles Formation et la promotion sociale pour la formation des demandeurs d'emploi. Il a signé un « sectorconvenant » avec le gouvernement flamand pour des activités de formation et de consultance. Il collabore depuis 1991 avec l'enseignement plein exercice et à temps partiel. En Flandre, la collaboration concerne le troisième degré de l'enseignement technique en section chauffeur de poids lourd, la septième professionnelle et l'enseignement à temps partiel en section magasinier. En Wallonie, la collaboration concerne la formation de conducteur de poids lourds dans l'enseignement technique de plein exercice ; il n'existe pas d'accord de collaboration avec l'enseignement en alternance francophone.

Tableau 3-17 : Collaborations du fonds avec d'autres organisations

Types de collaboration	Organismes	Nature de la collaboration
I. Conventions cadres	Gouvernement flamand	Formation et consultance
II. Accords formalisés	Enseignement flamand	Conducteur de poids lourds plein exercice et
	Enseignement francophone	Enseignement en alternance
	Promotion sociale	
	VDAB	
	Forem	
	Bruxelles formation	
	Mission pour l'emploi Charleroi	

Source : Fonds social transport et logistique

Les Actions de formation en 2006

En 2006, le fonds social transport et logistique a touché 4564 ouvriers, ce qui représente près de 8% des ouvriers du secteur. Dans les années à venir, le secteur et le fonds vont devoir répondre au défi de l'application de la nouvelle directive européenne sur l'aptitude professionnelle en mettant en place un système permettant aux conducteurs de poids lourds de suivre un recyclage tous les cinq ans pour conserver leur certificat.

Le fonds social a également participé à la formation de 1285 demandeurs d'emploi, tous formés à des fonctions critiques.

3.2.6 Centre de formation pour le secteur automobile et les secteurs connexes : Educam

Date de création	1989
Moyens financiers	0,15% groupes à risque 0,55% ou 0.20% pour la formation des travailleurs
Commissions paritaires	112 (garage), 142.01 (récupération de métaux), 149.03, 149.04 (métal) et 149.02 (carrosserie)
Nombre d'entreprises dans le secteur	15.000 entreprises (112000 travailleurs)
CCT	Droit collectif de 4h de formation par trimestre

Les Missions

Educam développe, exécute et soutient la politique de formation pour ses secteurs. Le centre veille à maintenir à niveau les compétences et le professionnalisme des ouvriers du secteur en organisant des formations et en assistant les entreprises dans leurs activités de formation. Le secteur des garages et carrosseries (autres caractéristiques du secteur) est régi par des règles et des normes européennes, ce qui rend indispensables ces activités de formation et de recyclage. Les bénéficiaires des activités d'Educam sont autant les travailleurs du secteur, les demandeurs d'emploi et les jeunes en alternance. La définition des groupes à risque comprend les demandeurs d'emploi de longue durée, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans, les personnes qui entrent à nouveau dans la vie active, les minimexés, les personnes avec un handicap de travail, les allochtones, les demandeurs d'emploi en statut de réinsertion, les jeunes en alternance, les ouvriers peu qualifiés, les ouvriers faisant face à un licenciement multiple, à une restructuration, les ouvriers devant s'adapter à des nouvelles technologies, les ouvriers de plus de 45 ans.

Les Activités

Formation et encadrement des travailleurs salariés

Educam propose des services en amont de la formation. Les CCT du secteur obligent les entreprises de plus de 15 travailleurs à remettre des plans de formation et encouragent vivement les autres à le faire également. Si cette obligation est remplie, les entreprises peuvent avoir accès aux avantages sectoriels (diminution du crédit formation, primes à la formation, CEP et certificat d'assiduité). Le centre propose une aide pour toutes les entreprises qui désirent remplir ce plan. Le centre propose également des accompagnements de carrière et s'assure que les formations offertes concordent avec les demandes et les besoins des entreprises.

Educam, avec ses partenaires et les centres de compétence, propose un large éventail de formations de base et/ou de pointe dans de nombreux domaines pour les entreprises du secteur.

Les domaines de formation

- Formations auto techniques
- Formations carrosserie
- Formation technique
- Sécurité
- Logistique
- Informatique

Ces formations sont organisées régulièrement sur différents sites et elles sont accessibles à toutes les entreprises du secteur (formations ouvertes). Elles peuvent également être organisées à la demande ou sur mesure (formations fermées). Les formations proposées par Educam sont payantes mais, pour autant que l'entreprise ait rentré un plan de formation (pour les entreprises de + de 15 travailleurs), elle dispose d'un crédit formation de 80€ par ouvrier. Effectivement, il existe dans ces secteurs un droit collectif à la formation de 4 heures par trimestre ou 2 jours par an. Pour soutenir les efforts des entreprises, Educam leur verse 5 € par heure de formation suivie. L'entreprise peut également avoir recours au congé-éducation payé et aux dispositifs régionaux de soutien à la formation continue des travailleurs. Les formations agréées par le centre peuvent être suivies d'un test de compétences. Dans ce cas, un accord préalable entre l'employeur et les travailleurs doit exister et, si le résultat du test est négatif, le travailleur a droit à une formation de remédiation. En fin de formation, un certificat d'assiduité reconnu par l'ensemble du secteur est remis aux stagiaires.

Formation des demandeurs d'emploi et accompagnement des jeunes en alternance

Le centre soutient la formation des demandeurs d'emploi peu qualifiés et/ou des demandeurs d'emploi qui ne sont pas formés à un métier du secteur dans le but d'augmenter le nombre de travailleurs candidats compétents à un métier dans le secteur. Ces formations sont organisées en collaboration avec le VDAB, le FOREm et Bruxelles Formation et orientées sur les techniques de carrosserie, les techniques automobiles et les techniques d'utilitaires. Pour chaque demandeur d'emploi qui s'insère dans le secteur, les organismes publics de formation reçoivent une prime de 2500 € avec un plafond de 100 000 € pour le VDAB, de 75 000 € pour le FOREm et de 25 000 € pour Bruxelles Formation. En 2006, le VDAB a perçu 100 000 €, le FOREm 50 000 € et Bruxelles Formation 10 000 €.

Educam accompagne les jeunes qui suivent une formation qui touche au secteur dans la formation professionnelle en alternance (formation des classes moyennes) afin que ces jeunes puissent bénéficier d'une meilleure qualification. Educam a réussi à développer une certification sectorielle des apprentis des classes moyennes (IFAPME, SYNTRA, EFP, IAWM) pour l'ensemble du pays. Actuellement, seuls certains centres proposent ces épreuves mais en juin 2010, tous les apprentis de l'ensemble des centres de Belgique passeront la même épreuve. Educam forme les formateurs pour assurer l'adéquation entre les cours et les évolutions des secteurs. Chaque année, Educam participe aux épreuves sectorielles afin de monitorer le niveau des jeunes en formation. Le centre a également coordonné le développement d'un examen de dernière année commun afin de garantir le niveau réellement atteint par l'apprenant. Le titre obtenu par les jeunes est reconnu par l'ensemble du secteur. En 2006, 78 jeunes sur 135 ont obtenu le certificat d'aide mécanicien et 22 jeunes sur 53 le certificat de mécanicien.

Le centre organise également des concours autour de la technique automobile, le recyclage des formateurs, il met à disposition du matériel didactique, il assure la promotion du système de formation en alternance auprès des entreprises en incitant les employeurs à embaucher des jeunes issus de cette filière et en soutenant les employeurs dans la prise en charge des apprentis.

Promotion du secteur et des formations qui y préparent

Suite au constat de pénurie de qualification dans le secteur, les partenaires sociaux du secteur, sous la coordination d'Educam, ont rassemblé toutes les initiatives de promotion du secteur sous l'égide d'unavenirquiroule. Toutes ces initiatives visent à développer l'intérêt pour la technique automobile, à soutenir la formation et à améliorer l'accueil sur le terrain. Des supports didactiques spécialement conçus pour les jeunes visent, d'une part, à intéresser les plus jeunes aux métiers du secteur et, d'autre part, à maintenir l'information et la motivation de ceux qui ont déjà choisi cette filière dans l'enseignement technique. Unavenirquiroule est aussi présent lors du salon de l'auto et à autoworld. Le secteur a donc développé un volet important de ses activités dans ces partenariats avec l'enseignement.

Analyse du marché de l'emploi et de la formation

Il existe un observatoire des métiers qui étudie les tendances et les évolutions dans les secteurs couverts par Educam, qui sont régulièrement photographiés. Ces études couvrent des domaines fondamentaux de la stratégie d'emploi et de formation d'un secteur : les entrées et les sorties, les groupes à risque, la veille sur l'évolution des secteurs, l'évaluation des formations proposées par le centre, les besoins en formation... Ces études et leurs résultats permettent d'orienter les actions d'Educam vers les besoins réels des entreprises et des travailleurs.

Educam est également doté d'une cellule de mise à l'emploi qui encadre les travailleurs lors de licenciements dus à la réorganisation. Si la restructuration est à grande échelle, Educam joue un rôle dans la cellule de mise à l'emploi établie dans l'entreprise à travers le reclassement professionnel des travailleurs plus âgés.

Les Collaborations

Educam a développé de nombreuses collaborations avec les entités fédérées : région wallonne, communauté française et gouvernement flamand. Ces conventions cadres se déclinent en conventions spécifiques avec le FOREm pour la formation des demandeurs d'emploi en collaboration avec les centres de compétence, avec l'IFAPME pour les projets d'enseignement en alternance. Du côté du gouvernement flamand, toutes les missions d'Educam sont reprises dans la convention cadre qui décrit la manière de les décliner avec les autorités flamandes. Educam a développé des collaborations avec la région germanophone en matière d'enseignement en alternance.

Tableau 3-18 : Coopération entre EDUCAM et d'autres organismes

Types de collaboration	Organismes	Nature de la collaboration
I. Conventions cadres	Région wallonne et communauté française	
	Forem	Demandeurs d'emploi
	IFAPME	Projet alternance
	Centres de compétences	
	Enseignement	En cours
	Gouvernement flamand	Sectorconvenant
	IAWM	Alternance
	EFP	Alternance
	Syntra	Alternance

Source : EDUCAM

Les Actions de formation en 2006

En 2006, EDUCAM a touché un peu plus de 3.770 entreprises et 13.304 travailleurs, ce qui correspond à près de 12% des travailleurs du secteur. Au total, 428.492 heures de formation ont été dispensées en 2006. La durée moyenne des formations par participant atteint donc plus de 32 heures.

Tableau 3-19 : Les caractéristiques des travailleurs participant aux formations EDUCAM

Caractéristiques	Secteur	Groupe EDUCAM	Proportion
Genre			
Hommes		?	
Femmes		?	
Total		13304	
Statut			
Ouvriers		9864	
Employés		1470	
Indépendants		1234	
Autres		736	
Total		13304	
Taille des entreprises			
< 10 travailleurs		1431	
10-19 travailleurs		1983	
20-49 travailleurs		2473	
50-99 travailleurs		792	
100 à 199 travailleurs		812	
200 à 499 travailleurs		933	
500-999		429	
> 1000 travailleurs		322	
Inconnus		2663	
Qualifications			
Bas		4237	
Moyen		6453	
Haut		1694	
Age			
< 25 ans		2315	
25-34 ans		8006	
35-44 ans		2839	
45-64 ans		2839	
Inconnu		150	

A travers ses collaborations avec le FOREm, le VDAB et Bruxelles Formation, Educam a participé à la formation de 203 demandeurs d'emploi. Le taux d'insertion atteint 71,4% au total. Par contre, dès qu'on établit une ventilation afin d'évaluer l'insertion dans le secteur, le résultat tombe à 41%.

Tableau 3-20 : Formations pour les demandeurs d'emploi

	Nombre	Proportion
VDAB		
Demandeurs d'emploi formés	122	
Insertion dans le secteur	59	48,4%
Insertion hors du secteur	42	34,4%
Forem		
Demandeurs d'emploi formés	58	
Insertion dans le secteur	20	34,5%
Insertion hors du secteur	15	25,9%
Bruxelles formation		
Demandeurs d'emploi formés	23	
Insertion dans le secteur	4	17,4%
Insertion hors du secteur	5	21,7%
Total		
Demandeurs d'emploi formés	203	
Insertion dans le secteur	83	40,9%
Insertion hors du secteur	62	30,5%
Insertion total	145	71,4%

Source : Educam

3.2.7 Le Cefora

Date de création	1990
Moyens financiers	0,20% groupes à risque
Commission paritaire	218
Nombre d'entreprises dans le secteur	53.000 entreprises (371.000 employés)
CCT	Droit individuel de 4 jours de formation sur 2 ans 1 jour supplémentaire en dehors des heures de travail

Les Missions

Le Cefora est le centre de formation de la plus grosse commission paritaire du pays. Sa mission consiste à améliorer les qualifications des employés du secteur en procurant des outils aux exécutants fédéraux de la convention collective de travail : employeurs, employés, organisations, afin de les aider à atteindre les objectifs définis en matière de formation et d'emploi. Cette mission générale se concrétise à travers différentes pistes :

- Encourager et améliorer la culture de la formation en entreprise
- Stimuler l'apprentissage tout au long de la vie en posant les conditions nécessaires afin de le rendre possible
- Garantir l'égalité d'accès à la formation
- Accompagner la formation des employés licenciés

- Créer des chances égales en matière d'emploi
- Faire face aux problèmes des fonctions critiques
- Développer des outils pour valoriser l'expérience et acquérir des connaissances sur le marché du travail au sein du secteur.

Le secteur, en expansion continue, est principalement axé sur les services et reprend près de 28% des employés du pays qui travaillent principalement dans des entreprises de moins de 50 travailleurs. Le Cefora se focalise sur les formations de niche et spécifiques aux groupes à risque du secteur en se concentrant particulièrement sur les groupes à risque parmi les employés, les demandeurs d'emploi et les petites et moyennes entreprises.

Le Financement

Le centre est principalement financé par la cotisation de 0,20% de la masse salariale en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risque. Ces fonds sont solidarisés et permettent au centre de proposer une série de services dont les entreprises, les employés et les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier gratuitement. Ces fonds permettent également au Cefora de verser une série de primes pour soutenir les efforts de formation des employés et des entreprises du secteur.

Les Activités

Pour atteindre ses objectifs, le Cefora a développé une série de services qui sont offerts gratuitement aux entreprises, aux employés et aux demandeurs d'emploi grâce à la solidarisation des fonds. Le Cefora ne travaille pas seul, il a développé une série de partenariats avec l'enseignement, les autorités régionales et les autres fonds de formation afin d'étendre la gamme de ses services et d'optimiser ceux-ci.

Formation

Le Cefora propose 1500 formations gratuites qui sont mises sur pied par des experts, en collaboration avec les organisations syndicales et patronales et les entreprises, afin de répondre au mieux aux besoins réels de celles-ci.

Les formations proposées par le Cefora sont accessibles aux employés du secteur sur l'initiative de l'employeur, qui doit se charger de l'inscription. Les formations proposées sont des formations en classes, des formations à distance et des formations mixtes. Dans la mesure où l'entreprise a élaboré un plan de formation, il existe la possibilité d'organiser des formations au sein même de l'entreprise (in Company). Les entreprises peuvent également faire appel aux services du Cefora pour mettre sur pied une formation sur mesure si la formation n'existe pas sur le marché et qu'elle est transférable. Les employés du secteur ont également la possibilité de suivre, sur une période de deux ans, un jour de formation à leur initiative, en dehors des heures de travail. Les employés qui se chargent de la détermination des besoins en formation du personnel et de l'établissement des plans de formation peuvent être formés par le Cefora tout comme les parrains et les tuteurs.

Tableau 3-21 : Domaines de formation pour les employés

Secteur de l'automobile	Auto-écoles
Secteur de la construction	Intérim
Electricité	Location
Electriciens et chauffagistes	Commerce international
Call centers	Secteur ICT
Secteur du verre	Formations pour employés administratifs
Secteur de production industrielle	Formations pour tous les employés
Secteur du bois	Formations en langues
Secteur graphique	Formation pour les chefs d'entreprise
Commerce de gros	Formation pour les responsables de formation
Secteur du nettoyage	Formation pour employés plus expérimentés
Bureaux d'étude	Formation pour informaticiens

Source : CPNAE, Efforts sectoriels en matière de formation 2006

Le Cefora développe et organise des parcours de formation complétés d'un stage en entreprise pour les demandeurs d'emploi. Les fonctions visées sont celles pour lesquelles les entreprises du secteur éprouvent des difficultés à trouver du personnel qualifié. Le Cefora a développé une méthode de sélection, en collaboration avec l'ULB, pour cartographier la motivation, le potentiel et les compétences des demandeurs d'emploi. Tous les demandeurs d'emploi qui ne sont pas retenus pour une formation sont transférés aux autorités publiques afin d'être épaulés dans leur recherche d'emploi.

Tableau 3-22 : Domaines de formation pour les demandeurs d'emploi

Fonctions administratives
Fonctions commerciales
Fonctions informatiques
Fonctions techniques

Source : CPNAE, Efforts sectoriels en matière de formation 2006

Campagne visant à accroître le taux d'emploi

Le Cefora a développé plusieurs actions ciblées sur les travailleurs âgés de 45 ans et plus afin d'aider à revaloriser et/ou préserver leur expérience professionnelle :

- Versement de primes de formation accrues aux entreprises pour les formations suivies par des employés de plus de 45 ans.
- Conditions d'octroi plus souples pour le remboursement des frais d'inscription aux employés de plus de 45 ans.
- Offre de formation spécifique axée sur les personnes de 45 ans et plus (gestion des changements et exercices de la mémoire).
- Organisation d'autres formations du Cefora qui permettent l'acquisition de nouvelles connaissances ou l'actualisation de savoirs dépassés.
- Tous les travailleurs de plus de 45 ans ont la possibilité de faire un bilan des compétences (check up 45+) au Cefora et de recevoir des conseils en formation selon les résultats de ce bilan.
- Accès prioritaire aux formations Cefora et à certains modules demandeurs d'emploi pour les plus de 45 ans qui bénéficient d'un accompagnement au reclassement professionnel.

Ces actions visent à développer des formations adaptées aux travailleurs de 45 ans et plus et à encourager les employeurs à les engager.

Les travailleurs licenciés peuvent bénéficier par l'intermédiaire du Cefora d'un programme d'accompagnement. Ce programme est restreint si les travailleurs ont moins de 35 ans et il dure un an si les travailleurs ont plus de 45 ans. Dans le cas d'un licenciement collectif, la limite d'âge n'a plus cours.

Lutte contre les fonctions critiques

Tous les demandeurs d'emploi qui passent par des formations (co)gérées par le Cefora sont orientés vers des formations continues ciblées et des stages afin de participer au comblement des fonctions critiques. Ce processus permet de combiner le suivi des groupes vulnérables et les problèmes de recrutement. Le Cefora accompagne également les jeunes en graduat pour les acheminer vers le secteur en leur proposant des places de stages en entreprises, un suivi de leur mémoire, en élaborant une base de données des postes vacants et en participant à des salons et des journées de contact.

Contrat d'apprentissage industriel

Le Cefora s'est employé à développer le contrat d'apprentissage industriel pour des fonctions d'employés afin d'offrir la possibilité aux jeunes issus des groupes à risque d'apprendre un métier d'employé via une alternance entre apprentissage et travail.

Primes à la formation

Le Cefora offre des primes aux employeurs et aux employés dans le but de les soutenir dans leurs efforts de formation. Ce type d'incitant a permis à 46% des entreprises d'inscrire plus de personnes en formation que sans l'existence de la prime et à 37% des entreprises d'élargir le nombre de formations proposées aux travailleurs.

Si les entreprises organisent elles-mêmes des formations pour les travailleurs de plus de 45 ans, elles reçoivent une prime de 80 euros par jour de formation. D'autre part, si elles introduisent un plan de formation²³, elles reçoivent une prime de 40 euros par jour de formation. Chaque entreprise qui cotise peut percevoir un montant total de prime qui équivaut au double de sa cotisation annuelle avec un minimum fixé à 5000 euros pour les petites et moyennes entreprises. Les entreprises du secteur ont pu toucher des primes pour 94.000 travailleurs.

Les employés de leur côté peuvent, dans la mesure où ils utilisent leur possibilité de se former un jour en dehors des heures de travail (sur une période de 2 ans), recevoir une prime de 40 euros par jour de formation.

Etudes

Pour anticiper les besoins de formation et informer les acteurs du monde éducatif des évolutions qui touchent le secteur, le Cefora propose des études concernant l'évolution du marché de l'emploi, les fonctions critiques, les nouveaux métiers, les profils de profession et de qualification, les besoins en formation, l'offre de formation et les nouvelles tendances.

²³ L'introduction d'un plan de formation permet également aux entreprises de solliciter une réduction de prix dans plusieurs instituts de formation.

Les Collaborations

Tous les partenariats développés par le Cefora visent à augmenter l'efficacité et la qualité en regroupant les services et le savoir-faire pour créer des synergies. Ces collaborations lui permettent de renforcer l'impact de ses propres moyens et tendent à optimiser la connexion entre l'enseignement et le marché de l'emploi.

Le Cefora a signé des protocoles de collaboration avec les instances de formation publiques, avec l'enseignement, les autorités régionales et les autres centres de formation.

Tableau 3-23 : Collaborations du CEFORA avec d'autres organisations

Types de collaboration	Organismes	Nature de la collaboration (montants)
I. Conventions cadres	Communauté flamande	VDAB, Syntra, centre d'enseignement pour adultes
	Communauté française	Promotion sociale
	Région wallonne	Forem et centres de compétences
	Forem	Formation demandeurs d'emploi
	VDAB	Formation demandeurs d'emploi
	Bruxelles Formation	Formation demandeurs d'emploi
	Actiris	Formation demandeurs d'emploi
	Centres de compétences	
	Vizo	
	Syntra	
	Centres de formation	Formation mixtes ouvriers/employés
	Missions régionales pour l'emploi	
	Initiatives communales	
	Asbl de formation	

Source : CEFORA

Depuis 2000, le Cefora signe un accord tous les deux ans avec la communauté flamande qui lui permet de développer des collaborations avec le VDAB, Syntra et les centres d'enseignement pour adultes. Ce renforcement des liens entre le Cefora et l'enseignement vise à éradiquer les fonctions critiques et à atteindre les groupes cibles. Depuis 2000, le Cefora collabore également avec la communauté française, ce qui lui permet de former des employés et des demandeurs d'emploi avec l'aide de l'enseignement de promotion sociale. Depuis 2001, le Cefora a conclu un accord de collaboration avec la région wallonne qui règle la collaboration entre le Cefora, le FOREm et les centres de compétence pour la formation des employés et des demandeurs d'emploi.

Le Cefora collabore avec les services publics régionaux pour la formation des demandeurs d'emploi. Le Cefora met l'accent sur les aspects sectoriels et les services publics régionaux sur les parties plus générales comme les langues, la bureautique ou la comptabilité. L'accord signé entre le Cefora et le VDAB vise à former 750 demandeurs d'emploi par an, chaque partie supportant chacune la moitié des coûts.

Les collaborations avec l'enseignement visent à dresser des profils de profession afin que les écoles connaissent les besoins des entreprises, à développer de nouveaux outils pédagogiques pour l'enseignement des langues, à travailler à la refonte des programmes et des offres de formation, à soutenir le recyclage des enseignants, à mettre des locaux à disposition, à développer des actions préventives destinées aux jeunes pour le comblement des fonctions critiques et à fournir des places de stages en suffisance.

Les collaborations avec d'autres centres de formation visent à offrir des possibilités de formation mixtes ouvriers/employés.

Le Cefora participe à la validation des compétences au niveau du développement des profils de compétence.

Les Actions de formation en 2006

En 2006 le Cefora a formé près de 45.000 employés (12% du secteur) dans le cadre de formations qui duraient en moyenne près de 17 heures. Les actions dirigées spécialement envers les travailleurs âgés ont porté leurs fruits, puisque 20,6% des employés en formation ont plus de 45 ans. Par contre, ici comme partout ailleurs, les employés bas qualifiés sont sous-représentés dans l'accès à la formation.

Tableau 3-24 : Employés en formation Cefora en 2006

	Formation Cefora	Emploi CPNAE
Nombre de participants	44.808	371.000
Nombre de jours	92.300	
Durée moyenne (jours)	2,1	
Hommes	55,9%	57,7%
Femmes	44,1%	42,3%
< 26 ans	11,4%	8,4%
26-44 ans	68,0%	67,1%
> 45 ans	20,6%	24,5%
Bas qualifiés	5,4%	25,5%
Moyens qualifiés	27,0%	37,8%
Hauts qualifiés	67,6%	36,6%
Belges	96,9%	97,3%
Immigrés	3,4%	2,7%

Source : CPNAE, Efforts sectoriels en matière de formation 2006.

Le Cefora a versé des primes à près de 95.000 participants. Ces primes concernent majoritairement des employés du secteur en formation durant les heures de travail. Le Cefora verse également des primes aux travailleurs qui se forment en dehors des heures de travail (CCT prévoit 1 jour par période de 2 ans). Ces formations peuvent être organisées par le Cefora et la prime forfaitaire, de 40 euros, couvre les frais inhérents aux frais de déplacement et de formation. En 2006, 707 travailleurs se sont inscrits dans cette démarche et le montant des primes s'élève à près de 25.000 euros. Les travailleurs peuvent également user de ce droit de formation ailleurs qu'au Cefora ; ils sont alors soutenus à hauteur de maximum 375 euros dans leur démarche. 375 travailleurs ont reçu une prime pour un montant de plus de 63.000 euros.

Tableau 3-25 : Primes à la formation Cefora (2006)

Primes à la formation	
Nombre de participants	94.384
Nombre de jours	153.100
Durée moyenne (jours)	1,6

Source : CPNAE, Efforts sectoriels en matière de formation 2006.

En 2006, plus de 4225 demandeurs d'emploi étaient en formation par le canal du Cefora. 2716 d'entre ont débuté leur formation en 2006, tandis que les autres avaient commencé leur parcours en 2005. Six mois après la fin de la formation, plus de 75% des participants sont en emploi.

Tableau 3-26 : Formation pour les demandeurs d'emploi (2006)

Demandeurs d'emploi en formation	2 716
Nombre de jours	449.400
Durée moyenne (jours)	106,1
Formations sectorielles	69,2%
Formations transversales	28,3%
Stages de langue et projets de stage	2,5%
Femmes	45,0%
Hommes	55,0%
Peu qualifiés	7,4%
Moyens qualifiés	43,5%
Hauts qualifiés	49,0%
Chômeurs de longue durée	40,0%
25 ans ou moins	26,9%
26-44 ans	57,4%
45 ans et plus	15,7%
Immigrés	18,0%
Trajectoire post-formation	
En emploi 6 mois plus tard	
Employés	47,7%
Rosetta	0,2%
Indépendants	1,0%
Intérimaires	12,4%
PFI	6,6%
Inconnu	7,3%
Total	75,2%

Source : CPNAE, Efforts sectoriels en matière de formation 2006

En 2006, les actions du Cefora ont touché 139.623 travailleurs du secteur, ce qui représente un taux de couverture du fonds de formation de 38%. Le nombre total de jours de formation se monte à près de 700.000, ce qui représente plus de 5,5 millions d'heures de formation.

3.2.8 FOPAS : Fonds pour la promotion de l'emploi et de la formation dans le secteur de l'assurance

Date de création	1991
Moyens financiers	0,10% groupes à risque
Commission paritaire	306
Nombre d'entreprises dans le secteur	125 (25.000 travailleurs)

Les Missions

- ❖ Promouvoir des activités de formation et d'emploi en faveur des travailleurs faiblement qualifiés ou des futurs travailleurs du secteur.
- ❖ Aider à la réinsertion professionnelle de travailleurs licenciés par une entreprise du secteur.
- ❖ Financer des projets d'encouragement aux actions positives pour le personnel féminin occupé dans le secteur.

Les bénéficiaires des activités du Fopas sont les groupes à risque définis comme « *les travailleurs qui risquent de perdre leur emploi par manque de connaissance de base, suite aux évolutions technologiques ou aux changements* ». Concrètement, le Comité de gestion du Fopas a retenu les catégories suivantes comme faisant partie intégrante des groupes à risque : le personnel exécutant, les cadres de catégorie I, les agents salariés, les inspecteurs de catégorie I et II. Ce large spectre inclut près de 75% des travailleurs du secteur.

Le Financement

Chaque entreprise du secteur verse, chaque année, 0,10% de sa masse salariale aux activités du Fopas. Ces cotisations constituent plus de 80% des ressources du Fopas. Ces fonds sont solidarisés et permettent au fonds de proposer une série de services gratuits en matière de formation aux groupes cibles des entreprises du secteur.

Tableau 3-27 : Sources de financement du Fopas (2006)

Cotisations des entreprises	1.073.236,64 €	81,7%
Fonds propres	99.154,08 €	7,6%
Autres	140.648,04 €	10,7%
Total	1.313.038,76 €	100,0%

Source : Fopas

Les Activités

Les formations de groupes

L'activité la plus importante du fonds est son offre de formation destinée à des groupes d'apprenants (6,7 participants). Le Fopas soutient les entreprises dans l'analyse de besoins de formation, organise et coordonne tout le parcours de formation et propose également des pistes afin d'optimiser le transfert des nouvelles connaissances acquises lors de la formation vers le poste de travail. L'offre de formation s'étend sur 7 domaines d'apprentissage :

- ❖ Technique de l'assurance
- ❖ Informatique
- ❖ Clientèle (approcher le client et conseil)
- ❖ Communication (communication orale et écrite)
- ❖ Développement personnel
- ❖ Travailler ensemble (collaboration)
- ❖ Langue (néerlandais, français, anglais)

Ces formations sont conçues sur mesure en étant adaptées aux besoins des travailleurs en formation et des entreprises qui les emploient. Elles sont dispensées par des opérateurs privés, soit au sein même des entreprises (intra-entreprise), soit par sessions inter-entreprises définies par un catalogue/calendrier. Chaque domaine d'apprentissage est réparti en niveaux de difficulté (basic, focus, spécial). Les participants et/ou les entreprises peuvent, sur base de ces domaines et niveaux de difficulté, établir une trajectoire de formation et le Fopas peut organiser des groupes homogènes afin d'optimiser l'efficacité des formations.

Toutes ces formations sont gratuites²⁴ pour les groupes cibles (une à deux formations par an, par travailleur) ; les travailleurs qui n'appartiennent pas au groupe cible peuvent également s'inscrire mais moyennant une participation financière.

Les formules individuelles

Des formules d'apprentissage individuel sont également proposées par le Fopas à travers des formules d'e-learning par internet avec accompagnement, d'autoapprentissage, d'apprentissage à distance avec coaching ou d'une formation auprès d'un centre de formation externe dans le cas où le Fopas n'organise aucune formation appropriée. Depuis 2006, le Fopas propose également des formules mixtes qui combinent apprentissage individuel et formations de groupe.

Certains projets spécifiques de formation, organisés par l'entreprise, peuvent, s'ils s'adressent aux groupes cibles et sous certaines conditions, être partiellement subventionnés par le Fopas. Cependant, aucun projet n'a été introduit ces trois dernières années.

Des formules pour évaluer ses compétences

Le Fopas propose une formule (Compas) qui permet au travailleur de faire le point sur ses compétences et de déterminer la formation qui lui conviendrait le mieux. Cet instrument d'orientation est disponible pour 14 fonctions différentes du secteur. Le profil de compétence ainsi obtenu est strictement confidentiel et commenté par un membre du Fopas. Il est également accompagné d'un avis sur le trajet d'apprentissage à suivre.

Les travailleurs ont aussi la possibilité de tester leurs connaissances et leurs aptitudes sur des sujets circonscrits dans différents domaines d'apprentissage : relationnel, linguistique²⁵, informatique et technique d'assurance. Les tests sont accessibles sur le site internet du Fopas et les résultats sont, comme ceux du Compas, strictement confidentiels.

²⁴ Des sanctions financières allant de 100 à 200 euros sont prévues en cas de désistement tardif.

²⁵ Les tests linguistiques sont obligatoires pour tous les participants à une formation en langue afin de constituer des groupes homogènes dans un souci d'efficacité.

Les activités du Fopas, développées autour du principe de la solidarisation des cotisations versées par les entreprises, s'articulent autour d'une offre de services gratuits adressée exclusivement aux travailleurs du secteur qui rentrent dans la définition des groupes à risque. Aucune action en faveur des demandeurs d'emploi n'est développée et le système de primes a été supprimé en 2005. Aujourd'hui, seuls les frais de déplacement engagés pour suivre une formation sont remboursés aux entreprises.

Les Collaborations

Selon des accords entre le Fopas et certains centres de formation, les travailleurs du groupe cible ont la possibilité de suivre des formations à tarif réduit. Cependant, ce système de réduction n'a pas été sollicité ces deux dernières années. Le Fopas collabore avec SYNTRA et ASCENTO (VDAB).

Les Actions de formation en 2006

En 2006, le Fopas a touché près de 2599 collaborateurs, ce qui correspond à plus de 14% du groupe cible potentiel et à près de 11% du nombre total de travailleurs du secteur.

Tableau 3-28 : Les formations en 2006

	Nombre de formations	Nombre d'heures
Formations de groupes	506	49060
Solutions individuelles	151	
E-learning informatique		200
Blanded learning technique assurance		352
Apprentissage à distance langue		964

Source : Fopas

Les formations qui visent l'amélioration des compétences techniques sont les plus demandées (informatique et technique assurance). Elles sont suivies par les formations qui visent à améliorer les compétences relationnelles, viennent ensuite les formations basées sur les compétences linguistiques et l'apprentissage individuel.

Tableau 3-29 : Les domaines de formations

Informatique	34,2%
Communication	17,7%
Clientèle	15,3%
Technique assurance	12,0%
Langue	9,8%
Apprentissage personnel	4,4%
Travailler ensemble	3,8%
Développement personnel	2,9%

Source : Fopas

L'inscription dans un domaine d'apprentissage est visiblement tributaire du niveau de formation et de l'âge des travailleurs. Les travailleurs détenteurs d'un diplôme de l'enseignement primaire et secondaire inférieur, ainsi que les travailleurs entre 40 et 60 ans, sont demandeurs de formations en informatique, alors que les plus jeunes fréquentent davantage les formations en langue et en technique d'assurance.

Cette tendance est cependant moins lourde que par le passé car les projets intra-entreprises se développent de façon importante.

Parmi les travailleurs atteints par le Fopas en 2006, les hauts qualifiés sont surreprésentés et la moyenne d'âge enregistrée est inférieure à la moyenne d'âge du secteur. Le Fopas souligne donc la nécessité de sensibiliser à l'apprentissage le groupe des travailleurs plus âgés et les moins scolarisés via les services des ressources humaines en collaboration avec les représentants des travailleurs.

Tableau 3-30 : Les caractéristiques des participants aux formations Fopas (2006)

	Secteur	Groupe cible dans les soc. atteintes	Groupe Fopas
Qualifications			
Enseignement secondaire supérieur	41,0%	47,0%	42%
Supérieur type court	23,0%	38,0%	40%
Supérieur type long et universitaire	36,0%	14,0%	19%
Genre			
Hommes	50,5%	42,20%	37,3%
Femmes	49,5%	57,8%	62,7%
Age			
<25 ans	1%	2,3%	4,7%
25-44 ans	55,70%	55,9%	61,8%
45-64 ans	43,30%	41,8%	33,5%
Age moyen	42 ans 6 mois	41 ans 10 mois	37 ans
Ancienneté moyenne	15 ans 4 mois	15 ans 6 mois	11 ans
Taille des entreprises			
moins de 99	18,7%	2%	4%
de 100 à 499	18,7%	8%	16%
de 500 à 999	9,8%	18%	7%
plus de 1000	71,5%	72%	73%

Source : Fopas

La part des grosses entreprises est prépondérante et constitue le public le plus important du Fopas en chiffres absolus. Cependant, en part relative, ce sont les entreprises de 100 à 499 travailleurs qui envoient la plus grande proportion de leurs travailleurs suivre des formations par l'intermédiaire du Fopas. Elles forment, avec les services du Fopas, 27% de leurs travailleurs qui, néanmoins, reçoivent les formations en moyenne les plus courtes. Les plus petites entreprises forment 18% de leurs travailleurs, celles de plus de 500 travailleurs 7% et les plus grosses entreprises 14%.

3.2.9 Fonds de formation de la construction (FFC)

Date de création	1965
Moyens financiers	0,15% groupes à risque 0,40% développement des qualifications
Commission paritaire	124
Nombre d'entreprises	29.767 (159.289 ouvriers)

Les Missions

Le secteur de la construction est un secteur composé à 87% d'entreprises de moins de dix travailleurs. Il reprend les activités liées à la construction résidentielle, industrielle, le génie civil et les travaux de voirie. Ces activités représentent plus de 30 professions qui sont presque toutes considérées comme des fonctions critiques²⁶. Les missions du fonds de formation de la construction consistent à promouvoir et à soutenir la formation des ouvriers actuels et futurs du secteur et à garantir la qualité et le résultat de leur formation. Le fonds remplit ses missions en détectant les besoins de formation des entreprises et du secteur, en coordonnant l'offre des opérateurs en fonction de la demande, en informant les publics cibles sur les possibilités de formation et en gérant les régimes de formation sectoriels.

Les centres régionaux du fonds²⁷ doivent également remplir une série de missions définies par conventions collectives de travail. Globalement, ils doivent promouvoir la formation dans les métiers du secteur et stimuler l'orientation professionnelle vers les emplois dans le secteur. Les centres régionaux doivent collaborer avec l'enseignement de jour de plein exercice, à l'organisation et au suivi des régimes d'apprentissage des jeunes, aux régimes de formation « jours ouvrables », aux formations du soir et du samedi, et aux actions qui visent les groupes à risque. Les centres régionaux doivent également collecter des informations sur le marché du travail sectoriel provincial, sur l'intérim construction, et établir des listes des offres d'emploi qui n'ont pas pu trouver de candidat sur le marché du travail.

La stratégie sectorielle de formation du secteur se développe sur trois axes :

- Formation des futurs ouvriers
 - o Formation des jeunes soumis à l'obligation scolaire
 - o Reconversion des demandeurs d'emploi
- Formation des ouvriers en place (perfectionnement des travailleurs)

Les bénéficiaires des activités du FFC sont donc autant les travailleurs, les demandeurs d'emploi que les jeunes en apprentissage industriel. La définition des groupes à risque comprend les jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés ou sans qualification, ce qui comprend les jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel, les jeunes de moins de 25 ans qui entrent dans leur sixième mois d'inscription comme demandeurs d'emploi et qui ne possèdent pas un diplôme de l'enseignement

²⁶ Dans ce secteur où la moitié des travailleurs détiennent un diplôme de l'enseignement primaire ou secondaire inférieur et où seuls 10% ont obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur, la formation permet de combler le fossé entre le niveau d'enseignement et les exigences en termes de qualification.

²⁷ Courtrai, Gent, Anvers, Hasselt, Bruxelles, Mons, Namur (y inclus le Brabant wallon et Luxembourg), Liège.

supérieur, les demandeurs d'emploi peu qualifiés âgés de 18 à 23 ans qui ne disposent pas d'un diplôme de l'enseignement secondaire technique et professionnel construction, les demandeurs d'emploi particulièrement difficiles à placer occupés dans des initiatives relevant de l'économie sociale d'insertion reconnues par le FFC. La définition des groupes à risque reprend également les ouvriers non qualifiés ou peu qualifiés des entreprises de construction, ce qui comprend les ouvriers occupés dans le secteur qui sont peu ou non qualifiés pour les tâches qu'ils doivent exécuter, les ouvriers occupés dans le secteur qui sont confrontés à de nouvelles technologies, les ouvriers occupés dans le secteur qui sont concernés par un licenciement individuel (âgés de plus de 45 ans ou de plus de 40 ans mais peu qualifiés), un licenciement collectif ou une restructuration. Sont également repris dans le groupe cible les jeunes qui souhaitent suivre ou suivent un enseignement construction de plein exercice en vue d'obtenir un certificat du deuxième ou du troisième degré de l'enseignement secondaire technique ou professionnel ou un certificat de l'enseignement secondaire spécial.

Le Financement

Le FFC est principalement financé par une cotisation de 0,40% des salaires bruts versée par toutes les entreprises du secteur. A ces cotisations s'ajoutent 6.240.000 euros de financement complémentaire fixé par les partenaires sociaux, une contribution du fonds social européen et des pouvoirs publics et près de 17% de son financement est repris sous la rubrique « autres » (vente de manuels, location de bâtiments...). Sur les 23 millions, 2,5 sont consacrés aux activités dans le domaine de l'enseignement, 4,5 à la formation des demandeurs d'emploi, 5 à la promotion du secteur et aux études et 11 au perfectionnement des travailleurs du secteur.

Tableau 3-31 : Sources de financement du fonds (2005-2006)

Source de financement	Montants	Proportion du total
Cotisations des entreprises	17.240.000,00 €	73,5%
Fonds social européen	1.357.500,00 €	5,8%
Fonds propres	0,00 €	0,0%
Pouvoirs publics	983.000,00 €	4,2%
Autres	3.881.956,00 €	16,5%
Total	23.462.456,00 €	100,0%

Source : FFC

Les ressources sont mutualisées et permettent au fonds de couvrir les frais de formation des ouvriers du secteur et de verser une série de primes, sous certaines conditions, aux employeurs, aux jeunes en apprentissage, aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs. Ce principe de financement du fonds existe depuis 1965 et a permis la solidarisation intégrale du coût de la formation.

Les Activités

Le FFC n'est pas un centre de formation mais une passerelle entre les entreprises et les opérateurs de formation. Au départ, les actions du fonds étaient principalement tournées vers les jeunes, mais depuis le début des années 1990, la formation des adultes a pris de plus en plus d'importance. Le fonds effectue un important travail de sensibilisation à l'importance de la formation continue et d'information auprès des entrepreneurs, des jeunes, des ouvriers et des demandeurs d'emploi à propos de son offre de formation. Le fonds aide également les entreprises à remplir leur plan de formation. Le fonctionnement du fonds se développe autour de 3 axes : perfectionnement, enseignement et formation de base.

Perfectionnement

Le fonds collabore avec des opérateurs publics et privés afin d'établir une offre de formation étendue pour les ouvriers du secteur et les demandeurs d'emploi. Il existe également des centres pour le secteur (Edutec et Construtec) spécialisés dans certaines techniques spécifiques (désamiantage). Le FFC soutient la formation des travailleurs actifs du secteur et des chefs d'entreprise accompagnants dans le but de sauvegarder les compétences et les qualifications des travailleurs et d'intégrer les innovations technologiques au sein du secteur.

Le fonds coordonne le perfectionnement des ouvriers et les formations obligatoires (sécurité) en proposant plus de 3000 formations différentes allant d'un demi-jour à sept semaines. Ces perfectionnements sont organisés durant les heures de travail ou en dehors dans un des centres de formation régionaux. S'il n'existe pas d'offre adaptée auprès des opérateurs publics et privés (fournisseurs de matériaux et d'équipements, formations non spécifiques à la construction : sécurité qualité, langue informatique), les formations peuvent être conçues et dispensées dans l'entreprise même. Après la formation, le fonds délivre une attestation du déroulement de la formation et évalue l'impact de la formation dans l'entreprise au niveau du contenu de la formation et du travail de l'ouvrier qui l'a suivie. Cette démarche évaluative est essentielle afin de veiller à la qualité des formations dispensées.

Le FFC finance les frais de formation et coordonne le remboursement des frais salariaux lorsque la formation suivie remplit les critères du congé-éducation payé. Les formations peuvent aussi être dispensées en soirée ou le samedi. Afin d'encourager les travailleurs à suivre ces formations en dehors des heures de travail, le FFC offre une prime de 75 euros par samedi de formation et de 6,25 euros par heure de formation suivie en soirée (max. 250 euros par ouvrier, par an).

Les jeunes demandeurs d'emploi (18-25 ans) sans diplôme de construction peuvent entreprendre une formation en alternance (75% en entreprise et 25% en centre) d'une durée de 6 à 18 mois. Le contenu de la formation est établi par le fonds sur base du profil professionnel du métier. L'entreprise rémunère le jeune en formation selon le barème légal et le fonds lui verse une prime complémentaire de 250 euros durant les 12 premiers mois et de 375 euros entre le 13^e et le 24^e mois.

Enseignement

Le FFC soutient l'enseignement initial, tant à temps plein qu'à horaire réduit, qui constitue la source primaire d'un afflux qualitatif de jeunes convenablement qualifiés dans le secteur. Ce soutien se fait grâce à une étroite collaboration avec les responsables de l'enseignement et des établissements dans le but de stimuler la transition vers le secteur des diplômés des écoles qui proposent des formations de qualité. L'amélioration de l'adéquation entre l'enseignement et la réalité des métiers du secteur passe par l'organisation de stages de 9 semaines sur chantier, l'opportunité de travailler dans une infrastructure avec un matériel de qualité. Les écoles dont les élèves intègrent le secteur reçoivent une prime de 500 euros par élève. Le FFC tient une banque de données des lieux de stages et propose des formations continues aux enseignants. Le fonds encourage financièrement (2500 euros par an) les actions de parrainage afin de faciliter l'intégration des jeunes diplômés dans le secteur. Ces jeunes peuvent être accompagnés durant un an par un ouvrier qualifié (parrain).

Les jeunes de 15 à 18 ans peuvent s'insérer dans un régime de formation d'une durée de 24 mois. Cette formation qui favorise la coordination de toutes les parties en cours du processus formation/travail se donne principalement sur chantier.

Formation de base

Le FFC soutient les formations de base organisées par le FOREm/VDAB/Bruxelles Formation/Arbeitsamt, et ce par le biais de primes. Les demandeurs d'emploi peuvent suivre une formation de reconversion en centre d'une durée de 4 à 6 mois qui se clôture par un stage en entreprise. Il existe une prime accordée au centre opérateur de formation dans le cas où le stagiaire trouve un emploi dans le secteur, ainsi qu'une prime pour les stagiaires (200 euros) justifiant une occupation dans le secteur.

Les Collaborations

Le FFC a développé des collaborations avec les opérateurs publics de formation pour la formation des demandeurs d'emploi et avec l'enseignement en alternance pour la formation des jeunes. Le fonds développe également des accords avec près de 250 écoles en proposant des formations pour les élèves et les enseignants, une participation gratuite à l'examen VCA et du matériel pédagogique.

Tableau 3-32 : Coopération du FFC avec d'autres organisations

Types de collaboration	Organismes
I. Conventions cadres	
	Gouvernement flamand
	VDAB
	Forem
	Bruxelles Formation
	Arbeitsamt
II. Accords formalisés	Enseignement de plein exercice
	Centres d'Education et de Formation en Alternance
	IFAPME
III. Accords informels	Fonds de formation

Source : FFC

Les Actions de formation en 2005-2006

Près de 17.500 ouvriers sont passés par le FFC pour se former en 2006, ce qui représente 11% des ouvriers du secteur. Ces travailleurs ont suivi près de 437.000 heures de formation au total, dont près de 92% en formation externe. La durée moyenne de formation par participant est de 25 heures (3 jours de formation). Les femmes et les travailleurs de plus de 45 ans sont sous-représentés dans le groupe de travailleurs formés par le FFC. Contrairement à la tendance observée dans d'autres secteurs, plus de 91% des heures de formation dispensées concernent des formations externes.

Tableau 3-33: Les caractéristiques des travailleurs participant aux formations du FFC

	Travailleurs formés	Secteur	Proportion
Total	17391	159289	10,9%
Hommes	17333	158333	10,9%
Femmes	58	956	6,1%
Bas et moyens qualifiés	17391	?	?
< 25 ans	3316	22300	14,9%
25-34 ans	5176	42052	12,3%
35-44 ans	5131	45078	11,4%
45-54 ans	3220	37114	8,7%
55-64 ans	548	12743	4,3%
Nombre d'heure de formation	436884		
Formation interne	8,5%		
Formation externe	91,5%		

Source : FFC

Le FFC porte une attention particulière aux petites entreprises et a développé des possibilités de se former en horaire décalé (soir et week-end) en offrant des primes aux travailleurs qui entreprenaient cette démarche. Le FFC a travaillé avec plus de 250 écoles en 2005-2006 et signé près de 1550 contrats de formation en alternance. Le FFC a également participé à la formation de près de 1870 demandeurs d'emploi durant des formations de base qui ont compté au minimum 344 heures. Plus de 74% des demandeurs d'emploi formés ont moins de 34 ans. Près de 40% des demandeurs d'emploi sont insérés sur le marché du travail 6 mois après la fin de la formation.

Tableau 3-34 : Les caractéristiques des demandeurs d'emploi en formation

Demandeurs d'emploi formé	1869
Hommes	94,9%
Femmes	5,1%
< 25 ans	33,1%
25-34 ans	41,0%
35-44 ans	19,2%
45-54 ans	6,3%
55-64 ans	0,5%
Formation aux fonctions critiques	100,0%
Trajectoire post-formation vers l'emploi	
Après 6 mois	39,0%
Après 12 mois	48,0%
Après 18 mois	51,0%

Source : FFC

Evaluation des efforts du secteur par le FFC

Dans l'accord sectoriel 2005-2006 du secteur, le chapitre 4 « insertion et formation » prévoit que le Conseil d'administration du Fonds de formation professionnelle élabore un instrument de mesure, en se fondant sur l'avis du Conseil national du travail, permettant de vérifier si l'effort de formation requis de 1,9% de la masse salariale est atteint. L'objectif poursuivi est de chiffrer l'effort de formation de la totalité du secteur et pas seulement ce qui est géré par le secteur. Il n'existe pas encore de canevas précisant la manière dont ces efforts doivent être chiffrés. Mais l'exercice a déjà été effectué pour 2004-2005 et 2005-2006.

Tableau 3-35 : Evaluation des efforts du secteur en % des salaires bruts (2005-2006)

Efforts de formation informels	25.081.140
Accompagnement de nouveaux ouvriers	20.412.000
Formations organisées par des fournisseurs	1.680.000
Meetings toolbox VCA ¹	2.989.140
Efforts de formation formels	54.000.907
Collaboration avec l'enseignement	2.961.350
Reconversion des demandeurs d'emploi	15.810.793
CISP ²	2.045.513
Formation des classes moyennes	5.038.463
PFI/FPI/IBO ³	14.682.503
Formations des travailleurs FFC	12.160.855
Chèque formation	1.301.430
Total	79.082.048
Masse salariale globale	3.009.000.000
% de la masse salariale consacré à la formation continue⁴	2,63%

¹ Un meeting toolbox est une réunion de courte durée entre un responsable et un groupe d'exécutants qui abordent un aspect spécifique de la sécurité.

² Convention d'insertion socioprofessionnelle (Wallonie)

³ Plan de formation professionnelle individuelle

⁴ L'estimation est ici réalisée sur base des salaires bruts alors que les partenaires sociaux ont convenu que l'effort financier s'exprime en % de la masse salariale entendue comme l'ensemble des frais de personnel. Si le ratio était établi sur base de la masse salariale, le résultat estimé tournerait plutôt autour de 1,5 % que de 2,6 %.

Source : FFC

3.2.10 CFB-OCH : Centre de formation bois

Date de création	1988
Moyens financiers (CCT)	0,10% groupes à risque
	0,05% emploi des chômeurs de longue durée
Commission paritaire	126
Nombres d'entreprises	2265 (25.000 travailleurs)

Les Missions

Au départ, le centre de formation bois avait pour mission d'améliorer l'afflux de main-d'œuvre dans le secteur en collaborant avec l'enseignement et les services publics pour la formation des demandeurs d'emploi dans le but d'un engagement dans une entreprise du secteur.

Suite aux évolutions technologiques, il a également intégré dans ses missions la formation des travailleurs afin de concourir au maintien et au développement des compétences des travailleurs du secteur.

Aujourd'hui les missions du centre de formation bois recouvrent :

- ❖ Inventoriage systématique des besoins de formation des entreprises du secteur
- ❖ Elaboration d'un modèle de plan de formation qui servira de guide à l'entreprise
- ❖ Fournir aux entreprises le savoir-faire requis pour établir un plan de formation

- ❖ Accompagner l'entreprise lors de la mise en œuvre du plan de formation
- ❖ Décerner annuellement un certificat à chaque travailleur qui a suivi avec fruit une formation dans un programme de formation proposé par le CFB
- ❖ Remettre une attestation à chaque entreprise qui a réalisé un plan de formation
- ❖ Dresser une liste des professions faisant problème dans le secteur
- ❖ Promouvoir les régimes de formation existants

Le secteur du bois coordonne des activités de formation pour les élèves et les professeurs de l'enseignement de plein exercice technique et professionnel et de l'enseignement en alternance, pour les demandeurs d'emploi et pour les travailleurs. La définition des groupes à risque comprend les ouvriers et ouvrières, occupés dans le secteur, qui doivent faire face à l'introduction de nouvelles technologies et/ou à une modification dans l'organisation du travail, les futurs travailleurs dont les jeunes à scolarité obligatoire partielle, les demandeurs d'emploi, les travailleurs confrontés à un licenciement en raison de la fermeture, de la restructuration ou de la réduction des effectifs de l'entreprise.

Le Financement

Le centre est financé par le fonds de sécurité d'existence, par le Fonds structurel européen et par les pouvoirs publics.

Les Activités

Sensibilisation

Le centre de formation du bois sensibilise les entreprises du secteur en les informant plusieurs fois par an sur l'offre de formation établie par le centre avec ses partenaires. Il sensibilise les chefs d'entreprises à l'importance de la formation qui valorise et motive les travailleurs. Le centre participe également aux salons et aux foires touchant aux activités du bois. Le centre du bois diffuse une bande dessinée « touchons du bois » afin de rendre les formations bois attractives pour les élèves.

L'enseignement

Les actions du CFB visent à rapprocher l'enseignement et l'industrie du bois. Le CFB collabore avec les écoles techniques et professionnelles en mettant à leur disposition du matériel pédagogique, en proposant des stages et des visites en entreprise aux professeurs et aux élèves, en participant au jury de qualification. Le centre participe aux groupes de travail qui réunissent les responsables de l'enseignement et de la formation en Flandre et en Wallonie et à la validation des compétences en dressant des profils de métier et des référentiels d'évaluation. Cependant, le secteur reste attentif afin que les compétences reconnues dans une région le soient également dans l'autre région.

Le CFB coordonne l'enseignement en alternance avec l'IFAPME et SYNTRA. Les formations proposées alternent des périodes d'enseignement dans un centre et des périodes d'apprentissage en entreprise.

Les formations, selon l'orientation choisie, durent entre 1 et 3 ans. Au début de la formation, l'élève reçoit ses outils du centre ainsi qu'une première prime lors de la réussite de l'épreuve intermédiaire et une seconde lors de la réussite de l'épreuve finale.

La formation des demandeurs d'emploi

Le CFB coordonne la formation pour les demandeurs d'emploi en proposant des formations de base en collaboration avec le FOREm, le VDAB, les centres bois, les centres ameublement. Si le demandeur d'emploi est engagé dans le secteur suite à sa formation, il reçoit personnellement une prime de 750 euros versée par le CFB ; de son côté, le centre qui s'est chargé de la formation reçoit une prime de 25 euros par jour de formation qui est réservée à l'achat de matériel qui pourra améliorer la formation bois. Le CFB propose aussi des formations en entreprise. Ces formations se déroulent sous le programme de Plan Formation Insertion. Durant cet apprentissage sur le terrain, les demandeurs d'emploi conservent leurs allocations, perçoivent une indemnité de transport et une indemnité de l'entreprise. L'employeur s'engage à embaucher le demandeur d'emploi pour une durée au moins égale à celle de la formation. Les demandeurs d'emploi peuvent utiliser le site du CFB pour déposer leur CV en ligne.

Tableau 3-36: Domaines de formation accessibles aux demandeurs d'emploi

Ebéniste	Opérateur de production
Agenceur d'intérieur	Opérateur de procès
Menuisier d'atelier	Fabricant de maisons en bois
Fabricant de carcasse	Technicien d'entretien
Opérateur sur machines	Fabricant d'emballage
Opérateur de finitions	Emballer industriel
Garnisseur de meubles	Facteur d'instrument de musique
Découpeur piqueur	Fabricant de décors et de stands

Source : CFB

La formation des travailleurs

En collaboration avec le FOREm et le VDAB, le CFB propose un vaste éventail de formations. Ces formations peuvent être gratuites pour les ouvriers du secteur, grâce aux subsides régionaux et européens :

- Machines à commande numérique
- Informatique
- Connaissance du produit bois
- Techniques meubles
- Communication et encadrement
- Opérateurs machines à bois
- Logistique

Dans le cas de formations payantes et dont la durée dépasse 32 heures, le CFB accompagne les entreprises à récupérer les frais salariaux dans le cadre du congé-éducation payé.

Le CFB propose également des formations sur mesure en élaborant une formule qui répond aux besoins de l'entreprise. Lorsque le programme est établi avec l'entreprise, le CFB se charge de faire appel à un opérateur agréé et négocie des prix avantageux.

Le CFB a développé un module de formation pour former un travailleur d'une entreprise qui pourra ensuite, en interne, prendre en charge la formation sur les postes de travail. Ces travailleurs apprennent le transfert d'informations afin de mieux communiquer les aptitudes et les connaissances. Les travailleurs qui suivent ces formations, gratuites pour les CP 125 et 126, peuvent devenir instructeurs en entreprise pour des groupes (max. 4 personnes) de nouveaux travailleurs.

Le CFB participe à l'encadrement des travailleurs lors de licenciements individuels (travailleurs de plus de 45 ans ou de plus de 40 avec 5 ans d'ancienneté) et collectifs (travailleurs de plus de 40 ans).

Les Collaborations

Tableau 3-37 : Coopérations du CFB avec d'autres organisations

Types de collaboration	Organismes	Nature de la collaboration
I. Conventions cadres	Gouvernement flamand	Sectorconvenant
	Région wallone	
	Communauté française	
	Forem	Formation travailleurs et demandeurs
II. Accords formalisés	VDAB	Formation travailleurs et demandeurs
	Syntra	Formation en alternance
	IFAPME	Formation en alternance
	CTIB	
	Enseignement	
	Agences intérim	
	CEFORA	Formation employés
	Centre wallonie bois	
III. Accords informels	Autres fonds de formation	Formations communes

Les Actions de formation en 2006

En 2006, près de 1980 travailleurs se sont formés par l'intermédiaire du CFB, ce qui représente 8% des travailleurs du secteur. La moitié de ces travailleurs a suivi une formation externe et l'autre moitié une formation interne. La durée moyenne des formations externes s'élevait à près de 19 heures et celle des formations internes à plus de 83 heures. Les formations les plus suivies sont les formations de caristes, d'instructeurs d'entreprise, de gestion performante d'une équipe au travail, les formations de machines à commande numérique et de conception de dessin assistée par ordinateur.

En 2006, plus de 300 demandeurs d'emploi ont reçu une formation de base par le VDAB. Du côté francophone, pour 2006, les chiffres ne sont pas disponibles du fait qu'il n'existait plus de convention structurelle avec le FOREm. Le niveau d'insertion des demandeurs d'emploi post-formation a atteint 75% en 2006. Au niveau du PFI, ce sont 275 demandeurs d'emploi qui se sont inscrits dans une trajectoire de formation en entreprise suivie d'une période d'engagement.

Rapport de veille technologique : Bois 2010

Le CFB a mené une vaste étude auprès des employeurs, des travailleurs et des groupements d'intérêts afin de se faire une idée des opportunités et des points problématiques pour le secteur du bois de demain. Cette étude identifie les habitudes de production et les pôles d'attention des prochaines années. Concernant l'emploi et la formation dans le secteur, relevons les points suivants :

- L'enseignement n'est pas en phase avec les besoins du secteur.
- Des postes de travail restent vacants en raison d'une offre inadaptée ou inexistante et d'exigences diffuses
- Les employeurs comme les travailleurs estiment que la formation est une nécessité urgente
- La diversité existe mais les projets de diversité ne sont pas une priorité
- La gestion du personnel est implicite, informelle et familiale
- Il existe peu de problèmes de mobilité

3.2.11 Fonds de formation de l'industrie chimique

Date de création	
Fonds ouvriers	1989
Fonds employés	1991
Moyens financiers	0,1% groupes à risque
Commission paritaire	116 et 207
Nombres d'entreprises	1119 employeurs (44893 ouvriers et 49456 employés)

Les Missions

Il existe deux fonds séparés pour la formation dans le secteur de l'industrie chimique. Les cotisations sont perçues différemment, les CP et les CCT sont différentes, les comités de gestion sont séparés, mais certaines décisions sont communes et les deux fonds fonctionnent dans la même direction. Cette fiche reprend les informations pour les deux fonds confondus.

Les missions des fonds consistent à encourager l'emploi et la formation des groupes à risque. La définition des groupes à risque reprend les travailleurs dont les qualifications ne sont pas adaptées aux exigences des nouvelles technologies ou risquent de ne plus l'être, les demandeurs d'emploi et les jeunes. Les fonds s'adressent donc autant aux ouvriers, aux employés, qu'aux demandeurs d'emploi et aux élèves.

Le Financement

Les fonds sont financés par les cotisations groupes à risque versées par les entreprises et, pour certains projets, par une contribution des fonds structurels européens et des pouvoirs publics. La contribution de 25.500 euros aux deux fonds émane en partie du fonds social européen et du gouvernement flamand dans le cadre d'une convention sectorielle.

Tableau 3-38: Sources de financement du fonds de formation de l'industrie chimique

Source de financement	Fonds ouvriers		Fonds employés	
	Montants	Proportion du Total	Montants	Proportion du Total
Cotisations des entreprises	1.305.010,50 €	98%	2,434,704,0 €	99,0%
Pouvoirs publics	25.500,00 €	2%	25,500,00 €	1,0%
Total	1.330.510,50 €	100%	2.460.203,97 €	100,0%

Source : Fonds de formation de l'industrie chimique

Les entreprises peuvent récupérer le montant qu'elles ont versé pour le remboursement de frais de formation définis par le comité de gestion du centre. Les PME ont un avantage dans le sens où elles ont la possibilité de récupérer une somme supérieure à celle investie. Toutes les entreprises ne remplissent pas le dossier pour récupérer les cotisations versées. Le solde entre ce qui est versé et ce qui est rendu par le fonds est mutualisé pour financer les autres activités du fonds.

Les Activités

Les dossiers formation d'entreprises

Chaque entreprise du secteur peut remplir un dossier en y introduisant les frais liés aux activités de formation qu'elle a organisées ou qu'elle a payées à ses travailleurs. Le fonds effectue une procédure de contrôle des dossiers et le remboursement est soumis à une décision du comité de gestion du fonds. Les formations visées peuvent être internes ou externes mais doivent correspondre à des formations de type groupes à risque. Sont reprises dans cette catégorie les formations suivantes :

- Informatique, bureautique, MS office...
- Langues
- Comptabilité, gestion administrative
- SAP (maximum 5 jours par personne)
- Technique
 - o Sécurité électrique
 - o ADR
 - o Technique de soudure
 - o Permis de conduire (camion, chariot élévateur....)
 - o

Certains types de formation ne peuvent pas faire l'objet d'une demande de remboursement :

- Les formations visées sont légalement obligatoires et expressément à charge de l'entreprise (secouriste industriel, conseiller en prévention,...)
- Les formations de haut niveau ou qui ne répondent pas à l'objectif des CCT
- Les formations sans plus-value pour les bénéficiaires

Afin de soutenir les PME dans leurs efforts de formation, celles-ci peuvent remplir un dossier qui va au-delà du juste retour. Chaque PME peut récupérer 750 euros pour les ouvriers et jusqu'à 5000 euros pour les employés ou 500 euros par an et par employé pour les entreprises de moins de 10 employés.

Le soutien des centres de formation sectoriels

Le fonds fournit des aides pour les équipements des centres de formation sectoriels : Cefochim, le Antwerps centrum voor toegepaste automatiseringstechniek (ACTA) et le Vlaams kunststofcentrum (VKC).

Les projets de formation collectifs

Le fonds propose une offre collective de formation en bureautique. Cette formation inter-entreprises est gérée par le fonds et accessible à tous les travailleurs du secteur. La formation n'est pas dispensée par le fonds mais par des opérateurs externes dont la qualité est contrôlée par le fonds. Le droit d'inscription est de 60 euros par travailleur, à charge des entreprises, le fonds se chargeant du solde.

Les formations pour les demandeurs d'emploi

Le fonds participe à plusieurs projets de formation pour les demandeurs d'emploi dans différentes régions et avec différents partenaires. D'une part, le fonds collabore à la formation en alternance à Anvers avec « Sira jongeren » (Scheikundige Industrie Regio Antwerpen). Les 15 industries chimiques de la région d'Anvers ont créé, en gestion paritaire, cette ASBL de formation qui organise une formation en alternance d'une durée d'un an à l'intention des jeunes demandeurs d'emploi de 18 à 26 ans.

Le fonds s'est également engagé dans la formation de réinsertion professionnelle dans la région de Bruxelles et d'Hasselt. Ces formations en administrateur de réseaux informatiques, helpdesk... durent un an et comprennent des stages en entreprise. Parallèlement, le fonds développe aussi des formules de stages et diffuse des offres d'emploi dans le secteur.

Il existe aussi des formations modulaires courtes en informatique et en plasturgie.

Les jeunes et l'enseignement

Le fonds est actif dans la promotion du secteur auprès des jeunes en les informant sur les métiers du secteur, en diffusant du matériel didactique dans les écoles, en participant à des événements comme les exposés « la chimie et les jeunes », l'expo sciences et les olympiades de chimie. Certains élèves ont également l'opportunité de suivre des journées de formation pratique sur machine.

Le fonds participe également à la formation des enseignants et à l'élaboration des profils professionnels dans le cadre de la validation des compétences. Le fonds a participé à la création d'une filière d'études « transformation des matières plastiques » dans l'enseignement supérieur en prenant en charge certains coûts liés à la formation des professeurs ainsi que les coûts de promotion.

Les Collaborations

Ces collaborations visent des interventions définies par projet. Ces interventions sont décidées par le comité de gestion, pour une période déterminée. Les fonds étant eux-mêmes reconduits pour une période de 2 ans lors de chaque accord interprofessionnel.

Tableau 3-39: Collaborations entre le fonds de formation pour la chimie et les autres acteurs de la formation
continue

Types de collaboration	Organismes
	Gouvernement flamand
	Sira jongeren
	CEFOCHIM
	ACTA
	VKC
	Enseignement

Source : Fonds de formation de l'industrie chimique

Les Actions de formation en 2006

En 2006, 158 dossiers d'entreprise ont été soumis et approuvés par le comité de gestion du fonds (62 dossiers ouvriers et 96 dossiers employés). Les formations approuvées pour les ouvriers se situent principalement dans les domaines des formations techniques et des procédures, la manutention et la logistique, l'informatique et les aptitudes sociales. Pour les employés, les domaines les plus récurrents sont l'informatique, les langues, les aptitudes sociales, la gestion d'entreprise, la comptabilité et le marketing et les formations techniques.

Tableau 3-40: Dossiers entreprises (2006)

	Dossiers	Nombre de travailleurs	Nombre d'heures
Ouvriers	62	2.591	29.735
Employés	96	4.660	76.664

Source : Fonds de formation pour la chimie

Ces dossiers concernent 7251 travailleurs. Les formations suivies par les ouvriers durent en moyenne 11,5 heures et les formations adressées aux employés 16,5 heures.

A côté des dossiers d'entreprises, le fonds collabore avec d'autres acteurs afin d'organiser des formations collectives en faveur des travailleurs du secteur. Le comité de gestion peut également approuver des interventions financières pour ces projets collectifs. En 2006, ACTA, Cefochim et VKC ont formé plus de 4450 travailleurs pendant plus de 65060 heures.

Tableau 3-41: Formations collectives des travailleurs

	Nombre de travailleurs	Heures de formation
ACTA	3320	42483
CEFOCHIM	698	15168
VKC	434	7414

Source : Fonds de formation pour la chimie

Le fonds propose également une offre de formation en informatique dans les trois régions du pays. Ces formations ont touché 186 travailleurs en 2006, 31 ouvriers et 155 employés pour une durée moyenne de formation de 21,5 heures pour les ouvriers et de 18 heures pour les employés.

Le fonds a reconduit un programme de formation modulaire pour employés pour lequel il intervient à hauteur de 90 euros par jour, par employé. Ces formations ont touché 35 employés en 2006 pour une durée moyenne de 13,5 heures.

Au total, le fonds de formation de la chimie a touché près de 4850 ouvriers du secteur et près de 7250 employés. Ce qui représente 12,8 % des travailleurs du secteur.

La formation des demandeurs d'emploi en alternance, en collaboration avec « Sira jongeren », a réuni 33 jeunes demandeurs d'emploi durant les années scolaires 2005-2006 et 2006-2007.

Le fonds a participé à la formation de 24 demandeurs d'emploi pour des fonctions d'ouvriers et de 68 demandeurs d'emploi pour des fonctions d'employés. Au niveau de l'enseignement en alternance, ce sont plus de 80 jeunes qui ont intégré une trajectoire de formation pour un métier du secteur.

Tableau 3-42 : Formation des demandeurs d'emploi pour des fonctions d'employés

	Population	%
Demandeurs d'emploi	68	100,00%
Fonctions critiques	24	35,30%
Autres	44	64,70%
Hommes	32	47,10%
Femmes	36	52,90%
Bas qualifiés	8	11,80%
Moyens qualifiés	55	80,90%
Hauts qualifiés	5	7,40%
Belges	55	80,90%
UE	2	2,90%
Autres	11	16,20%
Moins de 26 ans	6	8,80%
26-44 ans	55	80,90%
Plus de 45 ans	7	10,30%
Heures de formation	38636	
Enseignement en alternance	48	
Heures de formation	27100	

Source : Fonds de formation pour la chimie

Dans le cadre des actions visant les jeunes et l'enseignement, le fonds a participé à la formation de 44 enseignants et de 528 élèves dans le cadre du projet « jeunes et matière pastique ». RTC Anvers, soutenu par le fonds, a formé 403 enseignants et 837 élèves.

3.3 Les fonds sectoriels des acteurs polyvalents

Les fonds sectoriels centralisent et gèrent paritairement les cotisations payées en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risque lorsqu'une convention collective le prévoit. Dans le cas où aucune convention collective ne prévoit cette gestion paritaire, le fruit de la cotisation est désormais affecté au budget de la gestion globale de l'ONSS. Un troisième cas de figure peut se présenter lorsqu'une convention est signée au sein même de l'entreprise, qui se charge alors de développer des projets individuels en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risque. Ces fonds peuvent aussi être alimentés par une cotisation supplémentaire versée par les entreprises pour la formation des travailleurs.

Les missions de ces fonds consistent à coordonner et stimuler les efforts de formation du secteur afin d'encourager l'emploi dans le secteur et de maintenir et développer les compétences des travailleurs en garantissant la qualité des formations.

Les sources de financement ne proviennent pas que des entreprises, puisque les fonds collaborent également avec les entités fédérées, qui peuvent leur allouer un budget dans le cadre de projets spécifiques, et avec le fonds social européen. En agrégeant les données des fonds présentés, on peut conclure que 77% des ressources proviennent des cotisations versées par les entreprises, 3,2% du fonds social européen, 4,4% des pouvoirs publics, 6,1% des fonds propres et 9,1% de « autres » qui peuvent reprendre des frais de dossiers, des ventes de manuels, des locations de bâtiments....

Le principe le plus couramment appliqué par les fonds, aujourd'hui, consiste à mutualiser leurs ressources afin de se positionner en véritables prestataires de services dans le domaine de la formation pour les entreprises du secteur. Quelques fonds fonctionnent encore sur base du système du « juste retour », qui consiste à retourner à l'entreprise, qui peut justifier des activités de formation, la somme qu'elle a versée.

L'offre de formation établie par les fonds se fait toujours en étroite collaboration avec les entreprises du secteur. Certains fonds basent leur offre sur la liste des fonctions critiques du secteur, d'autres proposent une offre plus élargie que les seules fonctions critiques mais établissent des règles de financement différentes selon la nature même de la formation. Enfin, certains secteurs ne rencontrent pas de problème de fonction critique et les fonds axent leur offre sur un critère de maintien et de développement des compétences des travailleurs.

A côté des activités de conseil, de sensibilisation, de coordination, de soutien financier, de gestion, les fonds sectoriels sont de véritables catalyseurs des collaborations initiées entre les différents acteurs de la formation continue. Tous les acteurs dans le domaine de la formation continue participent à ces collaborations plus ou moins intensément. Les fonds, de par la multiplicité de leurs partenariats, établissent des connexions entre tous les acteurs de la formation continue.

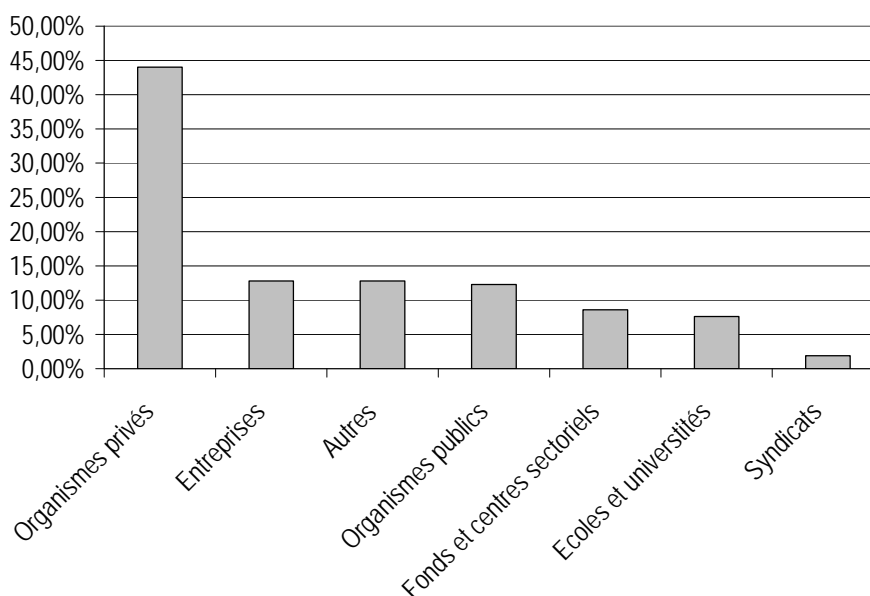
En collaborant entre eux, les fonds de formation initient un partenariat entre tous les secteurs. En collaborant avec l'enseignement initial, ils soulignent l'importance fondamentale du lien étroit qui doit exister entre les deux afin, d'une part, que les entreprises puissent compter sur des travailleurs qualifiés dotés de compétences adéquates et, d'autre part, que les individus puissent s'insérer dans une trajectoire professionnelle sécurisée et de qualité. Les fonds de formation collaborent également avec les régions et les communautés, l'enseignement de promotion sociale, l'enseignement en alternance, le

FOREm, le VDAB, Bruxelles Formation, les missions régionales pour l'emploi, les CPAS, les centres de compétence et de référence.

Toutes ces collaborations peuvent être formalisées. Les coopérations initiées avec les opérateurs publics font très souvent l'objet de conventions cadres, d'autres accords formels peuvent être pris avec l'enseignement en alternance et d'autres collaborations sont informelles. Ces nombreuses collaborations et la structuration de leurs activités ont implicitement poussé les fonds à occuper une place qui est vacante aujourd'hui en Belgique, celle d'interface entre l'enseignement initial, la formation continue et le marché du travail. Ce mouvement spontané est issu de la créativité des acteurs et permet une mise en commun des moyens privés et publics et l'éclosion d'une synergie entre tous les types d'acteurs actifs en matière de formation continue.

A travers leurs activités, les fonds de formation touchent chaque année entre 15 et 40% des travailleurs de leur secteur. Au niveau des opérateurs de formation, d'après l'enquête CVTS III, pour 10% des heures de formation dispensées, les entreprises font appel aux fonds pour leurs activités de formation, contre 45% pour les organismes privés, et 12,5% pour les organismes publics (graphique 3-3). Ces résultats peuvent varier fortement d'un secteur à l'autre, en fonction de la présence ou non d'un fonds et de son dynamisme et des habitudes des entreprises en la matière. Les résultats diffèrent sensiblement en fonction de la taille des entreprises, les petites entreprises ayant plus souvent recours aux organismes publics et aux fonds sectoriels alors que les grandes entreprises font plus souvent appel aux organismes privés.

Graphique 3-3 : Part des différents prestataires de formation dans le nombre total d'heures de formation



Source : Eurostat (2008), *Résultats provisoire Enquête CVTS III*

4 Conclusion générale

L'intérêt des partenaires sociaux pour la formation professionnelle continue remonte déjà à plus d'une vingtaine d'années. La formation continue occupe d'ailleurs aujourd'hui une place de choix dans le modèle socioéconomique porté par les interlocuteurs sociaux. L'intérêt des partenaires sociaux pour la formation continue touche autant à l'amélioration de la productivité des travailleurs, à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à l'adaptation aux nouvelles technologies qu'à la sécurisation de la trajectoire professionnelle. Cet intérêt s'est traduit par l'adoption, d'un commun accord, de deux objectifs globaux quantitatifs. Le premier objectif vise à atteindre un investissement financier de 1,9% de la masse salariale dans la formation continue des entreprises du secteur privé. Le second est un objectif de taux de participation qui devrait atteindre 50% d'ici 2010.

Les sommes prises en compte pour atteindre l'objectif financier concernent les dépenses des entreprises relatives à la formation de leurs travailleurs, la cotisation versée au fonds congé-éducation payé, la cotisation versée en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risque (minimum 0,10%), et les cotisations supplémentaires prévues par CCT pour la formation de tous les travailleurs. Les cotisations versées pour le congé-éducation payé sont versées dans un fonds également alimenté par le gouvernement fédéral. Ces ressources publiques et privées sont mutualisées et garantissent un droit à la formation pour tous les travailleurs. Les cotisations groupes à risque et les cotisations supplémentaires peuvent être gérées paritairement par l'entremise d'un fonds sectoriel. Les efforts des entreprises sont donc, d'une part, individuels et collectifs et, d'autre part, uniquement privés et mixtes (privé et public).

Ces objectifs ont été définis au niveau interprofessionnel de la concertation sociale, les appels à la responsabilisation des secteurs sont renouvelés lors de chaque accord interprofessionnel. Les politiques et les stratégies sectorielles sont d'ailleurs très diverses. Les indicateurs des bilans sociaux, qui permettent de calculer des indicateurs quantitatifs relatifs à la formation continue formelle, attestent de cette grande hétérogénéité au niveau des branches. Hétérogénéité qui provient autant de l'intensité des besoins que d'autres éléments identifiés, comme la structure de qualification du secteur, les technologies usitées dans le secteur.... Cette hétérogénéité n'est pas une spécificité belge. L'enquête CVTS atteste du même degré d'hétérogénéité dans tous les autres pays de l'Europe des 15, quel que soit leur niveau d'investissement moyen dans la formation continue formelle. Cette hétérogénéité est également attestée pour la formation continue moins formelle et informelle dans l'enquête CVTS.

L'objectif financier a été inscrit dans le Pacte de solidarité entre les générations qui prévoit un mécanisme de sanction, tant que l'objectif global n'est pas atteint, pour toutes les entreprises des secteurs qui ne réaliseraient pas les efforts définis comme suffisants pour concourir à la réalisation de l'objectif.

Les politiques sectorielles sont aujourd'hui au centre des préoccupations relatives à la formation continue. Ce rapport s'est attardé sur les missions, le financement, les activités, les collaborations et les résultats d'un acteur qui prend de plus en plus d'importance dans les politiques de formation : les fonds sectoriels. Ces fonds qui, en généralisant la pratique de la mutualisation/solidarisation des cotisations versées par les entreprises, ont réussi pour certains à se positionner comme des acteurs incontournables dans le paysage de la formation continue. Les ressources qu'ils centralisent représentent près de 12% des ressources investies par les entreprises dans la formation continue formelle. Cependant, l'étendue de leurs activités va bien au-delà de la sphère financière puisqu'ils conseillent les entreprises, structurent une offre de formation, sensibilisent et soutiennent la planification dynamique de la formation continue au sein de l'entreprise et/ou du secteur. Ces acteurs, qui par les multiples collaborations qu'ils initient, autant avec les entités fédérées, les opérateurs publics et privés,

l'enseignement initial, l'enseignement en alternance, l'enseignement de promotion sociale, le secteur associatif et les autres fonds, œuvrent à l'unification du champ éclaté qu'est la formation continue en Belgique, aujourd'hui.

5 Annexes :

5.1 Annexe 1 : indicateurs de formation par branches (niveau de détail A60)

Section	Division	Description
A	1	Culture de céréales et horticulture
A	2	Sylviculture, exploitation forestière et services annexes
B	5	Pêche, aquaculture et services annexes
C	10	Extraction de houille, de lignite et de tourbe
C	11	Extraction de pétrole brut et de gaz naturel et services annexes
C	12	Extraction de minerais d'uranium et de thorium
C	13	Extraction de minerais métalliques
C	14	Autres industries extractives
D	15	Industries alimentaires
D	16	Industrie du tabac
D	17	Industrie textile
D	18	Industrie de l'habillement et des fourrures
D	19	Industrie du cuir et de la chaussure
D	20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois, liège, vannerie ou sparterie à l'exclusion des meubles
D	21	Fabrication de pâte à papier, de papier et d'articles en papier
D	22	Edition, imprimerie, reproduction
D	23	Cokéfaction, raffinage et industries nucléaires
D	24	Fabrication de produits chimiques
D	25	Fabrication de produits en caoutchouc et en matières plastiques
D	26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
D	27	Métallurgie
D	28	Travail des métaux
D	29	Fabrication de machines et équipements
D	30	Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique
D	31	Fabrication de machines et appareils électriques
D	32	Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication
D	33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie
D	34	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et semi-remorques
D	35	Fabrication d'autres matériels de transport
D	36	Fabrication de meubles; industries diverses
D	37	Récupération
E	40	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude
E	41	Captage, épuration et distribution d'eau
F	45	Construction
G	50	Commerce, entretien et réparation de véhicules automobiles et de motocycles; commerce de détail de carburants
G	51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce, à l'exclusion du commerce en véhicules automobiles et motocycles
G	52	Commerce de détail, à l'exclusion du commerce de véhicules automobiles et motocycles; réparation d'articles domestiques
H	55	Hôtels et restaurants
I	60	Transports terrestres
I	61	Transports par eau
I	62	Transports aériens
I	63	Services auxiliaires des transports; agences de voyages
I	64	Postes et télécommunications
J	65	Intermédiation financière, à l'exclusion des assurances et des caisses de retraite
J	66	Assurances et caisses de retraite à l'exclusion des assurances sociales obligatoires
J	67	Auxiliaires financiers et d'assurance
K	70	Activités immobilières
K	71	Location de machines et de matériel sans opérateur et d'autres biens mobiliers
K	72	Activités informatiques
K	73	Recherche et développement
K	74	Autres services fournis principalement aux entreprises
L	75	Administration publique, services collectifs généraux et sécurité sociale obligatoire
M	80	Éducation
N	85	Santé et action sociale
O	90	Assainissement, voirie et gestion des déchets
O	91	Activités associatives diverses
O	92	Activités récréatives, culturelles et sportives
O	93	Autres services
P	95	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique
Q	99	Organismes extra-territoriaux

NACE		% MS formation				Taux participation global				Taux participation hommes				Taux participation femmes			
		1999	2001	2003	2004	1999	2001	2003	2004	1999	2001	2003	2004	1999	2001	2003	2004
A		0,20	0,22	0,26	0,22	3,44	3,91	7,32	5,41	3,16	4,03	7,05	5,37	4,02	3,89	8,78	7,03
	de01	0,20	0,22	0,27	0,23	3,59	4,02	7,60	5,60	3,33	4,19	7,39	5,60	4,10	3,91	8,92	7,16
	de02	*	0,03	*	*	*	1,28	*	*	*	1,05	*	*	*	2,63	1,49	*
C		0,41	0,76	0,50	0,59	14,68	17,35	20,80	20,83	13,31	16,02	20,98	21,22	30,88	30,71	13,64	17,11
D		1,50	1,43	1,29	1,30	40,27	38,06	40,18	40,19	42,45	40,11	42,65	42,19	33,14	33,28	34,65	35,07
DA		0,82	0,90	0,88	0,94	31,50	35,47	38,77	39,08	34,92	38,60	43,43	43,87	26,20	30,22	31,15	31,05
	de15	0,79	0,90	0,85	0,95	31,23	35,31	38,68	39,23	34,51	38,37	43,34	43,86	25,99	30,01	30,86	31,09
	de16	1,52	0,85	1,51	0,67	38,15	41,74	42,24	34,13	49,89	54,25	47,90	44,26	29,43	34,55	38,18	30,26
DB		0,91	0,86	0,18	0,58	25,38	22,76	8,63	22,65	35,90	30,38	12,81	30,46	15,21	15,15	7,79	14,98
	de17	1,05	0,97	0,27	0,62	30,26	26,56	10,17	25,99	37,40	31,66	16,63	31,40	20,20	19,80	8,51	19,27
	de18	0,38	0,31	0,08	0,37	7,34	6,25	6,76	6,27	14,35	10,08	6,52	13,73	6,28	5,61	6,97	5,02
DC		1,62	*	0,00	*	53,33	*	0,84	*	56,39	*	1,77	*	50,90	*	0,42	*
DD		0,36	0,60	0,45	0,49	8,50	12,92	12,30	13,83	8,36	13,70	13,26	14,62	9,03	7,51	6,61	7,28
DE		0,78	0,91	0,96	0,91	30,88	32,52	30,38	30,74	32,88	34,73	33,24	32,28	25,83	29,10	27,01	28,30
	de21	1,36	1,49	1,51	1,35	45,47	44,59	41,24	36,64	50,64	49,47	46,63	39,83	25,26	28,16	25,02	27,39
	de22	0,50	0,64	0,68	0,68	23,58	26,59	25,27	27,69	21,96	25,59	24,59	27,37	26,00	29,37	27,58	28,55
DF		3,88	3,91	2,50	2,32	70,49	77,65	75,20	76,73	71,94	80,84	80,22	82,81	61,84	59,97	53,67	50,00
DG		1,88	1,87	1,70	1,82	62,50	62,94	67,30	68,14	62,58	63,46	68,36	70,03	59,48	61,09	67,16	67,25
DH		1,54	0,91		0,82	41,94	38,70		37,84	41,70	39,84		37,47	42,41	39,37		39,96
DI		0,81	0,97	0,75	0,76	29,99	31,57	34,92	34,90	29,85	31,78	34,94	35,56	29,38	29,40	37,10	31,76
DJ		1,38	1,36	1,19	1,19	31,21	31,85	30,98	31,94	31,66	33,03	32,43	32,87	25,68	25,30	25,39	24,57
	de27	2,09	2,01	1,93	1,97	45,52	52,02	52,17	56,69	45,80	53,62	55,03	57,43	48,49	52,77	51,80	50,95
	de28	0,61	0,71	0,48	0,50	20,01	16,90	16,71	16,79	20,28	17,39	17,20	17,15	15,56	13,57	14,11	14,55
DK		1,30	1,37	0,91	1,04	37,87	34,53	39,37	36,02	38,64	35,46	40,80	35,80	35,94	29,96	33,79	36,07
DL		1,91	2,68	1,24	1,64	55,55	50,89	48,25	49,15	56,59	54,89	49,47	52,45	51,27	44,84	42,31	43,41
	de30	0,08	2,49	1,53	0,08	7,11	58,12	42,29	3,19	8,20	63,56	40,55	3,82	3,23	53,72	45,48	2,08
	de31	1,83	1,42	1,09	1,05	48,19	45,00	44,78	50,62	49,30	48,14	47,34	53,36	42,41	37,67	41,03	45,61
	de32	2,31	4,49	1,93	2,62	73,31	66,20	63,03	57,48	74,54	72,32	67,86	61,25	69,33	62,36	61,87	53,75
	de33	0,77	0,67	0,53	0,78	31,97	24,36	25,92	26,91	37,48	29,65	31,39	30,33	19,49	13,42	16,80	19,73
DM		2,85	1,46	2,61	2,23	69,72	45,81	54,96	54,85	70,93	47,19	56,52	56,21	65,12	46,35	49,39	48,05
	de34	2,88	1,39	2,83	2,40	77,54	49,31	58,87	58,80	79,36	51,03	60,55	60,40	71,15	50,55	52,27	50,49
	de35	2,71	1,81	1,55	1,42	29,29	28,06	34,59	34,35	29,22	28,72	35,71	34,77	27,04	21,98	31,73	33,44
DN		0,58	0,39	0,20	0,17	9,60	8,97	9,96	9,73	10,21	9,21	10,93	9,43	8,00	8,70	7,03	10,92
	de36	0,64	0,42	0,18	0,18	9,53	8,79	9,45	9,86	10,05	8,99	10,44	9,35	8,23	8,59	6,53	11,66
	de37	0,19	0,25	0,29	0,14	10,00	10,02	12,98	9,14	11,22	10,48	13,65	9,77	6,72	9,34	10,27	6,61

NACE		% MS formation				Taux participation global				Taux participation hommes				Taux participation femmes			
		1999	2001	2003	2004	1999	2001	2003	2004	1999	2001	2003	2004	1999	2001	2003	2004
E		1,49	1,25	2,16	2,26	50,91	54,34	63,41	65,22	51,13	56,07	63,98	66,24	52,29	55,23	61,95	64,78
	de40	1,55	1,31	2,40	2,52	53,92	58,27	67,17	68,12	53,87	60,72	67,30	70,19	56,66	58,83	67,90	64,54
	de41	0,20	0,53	0,72	0,78	17,39	30,09	49,80	55,33	17,94	27,27	51,60	52,74	16,99	38,85	42,87	65,53
F		0,25	0,26	0,24	0,20	11,13	10,70	10,46	9,52	11,06	10,66	10,49	9,53	8,20	9,73	8,80	7,73
G		0,68	0,70	0,66	0,58	16,78	25,70	21,07	22,07	20,56	22,85	22,12	23,08	16,34	28,82	19,71	20,81
	de50	0,39	0,32	0,57	0,46	14,66	11,59	17,84	18,48	13,84	11,67	17,07	17,99	16,90	11,29	21,17	20,20
	de51	0,74	0,63	0,67	0,56	13,47	17,96	18,47	17,53	18,14	18,16	18,97	17,89	15,03	17,59	17,61	16,74
	de52	0,69	1,00	0,66	0,65	21,94	37,86	24,61	27,20	30,55	39,69	31,44	35,39	17,00	36,26	20,68	22,78
H		0,30	0,26	0,22	0,23	7,97	9,71	12,71	10,81	8,34	9,11	12,55	11,53	6,82	10,19	13,09	10,12
I		1,84	1,83	1,89	1,70	43,01	36,88	40,18	46,75	40,55	38,52	42,65	47,56	47,73	29,63	34,65	46,03
	de60	0,71	2,27	2,00	1,64	20,22	39,99	37,32	41,59	19,28	39,94	38,34	43,54	23,15	38,13	29,51	26,02
	de61	0,25	0,45	0,53	0,32	9,49	34,09	29,79	30,07	9,76	33,99	32,41	34,11	9,96	34,69	28,50	26,18
	de62	4,79	3,03	1,80	1,32	76,23	49,11	40,27	35,98	94,80	46,70	49,73	45,19	48,72	52,10	22,99	18,23
	de63	0,56	0,75	0,67	0,69	25,74	28,79	30,66	31,57	27,81	31,65	30,82	32,69	21,23	24,34	31,01	29,67
	de64	2,85	1,20	2,40	2,49	67,21	28,83	65,85	65,98	64,85	36,72	65,75	66,16	69,78	22,38	69,33	70,19
J		3,00	2,93	2,27	2,18	59,85	56,18	56,11	56,22	64,26	59,50	59,23	58,36	54,29	51,93	54,01	54,43
	de65	3,32	3,32	2,52	2,46	66,48	61,80	61,43	58,36	69,15	63,94	62,27	58,66	62,18	58,60	61,91	58,77
	de66	2,29	2,19	1,89	1,70	49,20	50,99	58,82	67,47	55,36	52,74	62,33	69,28	46,20	48,70	56,39	65,41
	de67	0,64	1,20	0,97	1,01	23,10	28,83	21,20	31,21	29,76	36,72	31,17	41,25	16,90	22,38	14,48	23,81
K		1,00	0,92	0,70	0,83	18,97	17,21	18,42	19,50	14,76	14,35	19,36	20,44	15,73	11,58	15,76	17,37
	de70	0,20	0,15	0,18	0,16	7,29	5,27	7,22	6,67	8,10	5,89	8,48	7,66	5,99	5,47	5,63	5,48
	de71	0,66	0,60	0,54	0,54	22,02	18,29	21,43	19,23	17,93	16,45	18,98	17,22	30,08	20,44	25,96	23,06
	de72	2,39	1,76	1,08	1,49	39,42	36,24	34,89	34,77	38,34	37,67	36,75	35,33	33,20	30,15	32,39	32,36
	de73	1,34	1,78	1,50	1,51	32,98	50,32	56,89	48,63	33,66	54,39	60,85	49,97	27,20	41,55	49,74	45,57
	de74	0,75	0,73	0,63	0,68	16,94	14,87	16,32	17,42	12,10	10,99	16,37	17,59	14,61	10,39	14,68	16,30
N		0,61	0,73	0,29	0,81	42,43	41,31	12,38	48,13	35,84	35,26	15,75	38,88	43,30	42,47	11,61	50,01
O		0,59	0,52	0,38	0,43	38,27	18,92	17,82	19,57	29,89	24,10	21,84	26,11	40,36	14,02	14,49	12,96
	de90	0,98	1,12	0,63	0,68	35,84	44,74	33,19	43,99	31,74	42,97	33,65	43,61	51,96	51,68	41,92	44,80
	de91	0,48	0,59	0,42	0,70	25,85	32,32	33,14	30,88	22,44	38,11	38,47	32,60	30,30	33,94	31,33	32,17
	de92	0,33	0,33	0,28	0,36	12,65	16,24	16,42	18,48	13,40	17,44	17,25	23,48	11,26	15,87	17,10	13,18
	de93	0,19	0,27	0,33	0,15	4,70	5,62	6,60	4,45	4,65	10,20	9,87	4,96	4,47	3,42	5,01	4,16
Total		1,25	1,26	1,09	1,09	30,44	31,67	31,76	32,66	29,91	30,30	32,00	32,61	29,53	30,21	31,35	32,72

NACE		heures f/heures prestées				heures formation par participant				heures formation par homme				heures formation par femme			
		1999	2001	2003	2004	1999	2001	2003	2004	1999	2001	2003	2004	1999	2001	2003	2004
A		0,11	0,08	0,13	0,10	40,63	27,83	22,44	24,94	30,56	30,63	21,90	26,21	62,63	19,91	23,59	22,34
	de01	0,12	0,09	0,13	0,11	40,63	27,61	22,45	24,94	30,56	30,46	21,90	26,21	62,63	19,55	23,66	22,34
	de02	*	0,04	*	*	*	43,43	*	*	*	43,40	*	*	*	43,50	4,00	*
C		0,26	0,52	0,48	0,45	25,74	43,42	34,14	31,58	26,59	42,96	33,59	31,35	21,42	46,15	43,21	34,89
D		1,12	1,05	0,94	0,93	41,95	41,12	34,29	34,27	43,75	42,65	35,39	35,29	33,96	34,84	29,70	30,09
DA		0,54	0,64	0,60	0,69	24,78	26,03	22,05	24,96	25,97	27,53	22,16	25,74	21,47	22,16	21,73	22,80
	de15	0,51	0,64	0,59	0,69	23,92	26,20	21,46	24,67	25,28	27,61	21,67	25,51	20,01	22,43	20,83	22,30
	de16	1,11	0,61	1,22	0,89	42,55	20,35	42,61	36,10	43,62	23,55	45,28	38,42	40,92	17,15	39,39	33,50
DB		0,75	0,72	0,16	0,59	41,13	43,76	23,30	35,07	38,13	42,57	24,26	35,19	48,43	46,38	22,89	34,77
	de17	0,88	0,83	0,21	0,63	41,38	43,91	25,94	33,24	38,20	42,81	25,91	33,61	50,25	46,61	25,95	32,29
	de18	0,21	0,20	0,10	0,36	37,23	41,08	18,45	72,17	35,50	30,86	17,34	99,36	37,97	44,72	18,67	56,80
DC		0,75	*	0,01	*	20,62	*	10,00	*	21,63	*	10,00	*	19,52	*	10,00	*
DD		0,30	0,49	0,29	0,32	55,45	58,52	37,83	35,66	54,78	54,00	37,77	36,60	59,86	119,56	38,70	21,22
DE		0,69	0,80	0,71	0,82	34,59	37,74	34,88	40,07	37,80	41,45	37,27	42,37	25,84	28,39	28,65	34,53
	de21	1,21	1,44	1,26	1,27	41,43	49,07	45,44	51,17	42,40	50,18	46,35	50,64	34,75	42,04	39,11	54,09
	de22	0,43	0,49	0,44	0,59	28,00	28,40	26,05	32,49	31,30	30,99	26,13	34,53	23,16	24,63	25,92	29,30
DF		2,67	2,97	2,61	2,67	65,11	66,77	57,48	58,42	66,76	67,19	49,61	60,74	51,94	63,49	117,25	41,31
DG		1,37	1,42	1,43	1,52	34,37	34,22	31,91	33,60	35,39	34,73	32,88	34,79	30,92	32,66	29,17	30,30
DH		1,03	0,75		0,63	37,80	29,28		24,93	40,31	31,02		25,51	28,88	23,66		23,11
DI		0,62	0,94	0,62	0,62	31,53	45,25	26,43	26,38	31,91	46,90	26,45	26,49	28,29	30,10	24,45	25,36
DJ		0,98	0,98	0,93	0,87	48,05	46,59	44,33	40,99	48,96	47,32	45,23	41,81	36,30	37,46	33,80	30,46
	de27	1,68	1,68	1,72	1,69	54,80	47,75	48,27	44,83	55,94	48,25	49,34	45,70	38,50	40,63	34,22	31,56
	de28	0,46	0,49	0,40	0,37	36,03	43,97	36,06	33,03	36,28	45,14	36,36	33,46	33,26	32,19	33,13	29,00
DK		1,33	1,38	0,85	0,90	53,56	60,44	31,87	37,58	55,30	61,55	31,27	37,96	39,74	50,73	37,08	34,78
DL		1,76	1,62	1,03	1,31	49,77	48,43	33,45	40,87	53,96	49,09	34,31	42,50	37,67	46,35	30,85	35,76
	de30	0,08	2,22	1,13	0,10	16,59	64,20	42,67	49,67	15,80	66,03	42,81	44,40	22,50	59,27	42,37	76,00
	de31	1,31	1,13	0,86	1,04	41,84	37,92	28,60	30,50	42,21	37,24	29,76	31,77	40,43	40,74	24,29	25,92
	de32	2,71	2,56	1,74	2,04	59,49	58,85	41,74	56,82	69,50	62,22	43,90	60,40	37,48	50,50	36,82	47,40
	de33	0,59	0,49	0,56	0,63	29,47	30,35	33,06	35,82	31,42	31,21	31,47	36,72	21,13	26,67	38,64	33,22
DM		2,37	1,35	1,73	1,18	49,00	43,67	45,74	32,29	49,79	44,74	46,08	32,49	41,34	35,36	42,74	30,49
	de34	2,47	1,40	1,83	1,20	46,44	41,70	45,02	30,92	47,12	42,82	45,30	31,09	39,96	33,27	42,57	29,47
	de35	1,80	1,14	1,23	1,06	83,95	61,28	52,11	44,41	85,62	61,11	52,86	44,94	64,29	63,30	44,49	39,67
DN		0,53	0,32	0,16	0,26	81,62	51,49	22,36	39,02	73,12	44,51	22,77	37,56	117,30	74,63	20,37	43,08
	de36	0,59	0,32	0,14	0,29	91,31	53,42	20,39	43,36	81,67	44,95	21,04	42,45	130,72	81,20	17,24	45,64
	de37	0,17	0,28	0,27	0,10	25,63	41,48	30,74	16,70	25,41	42,31	30,18	16,68	26,68	38,52	33,33	16,84

NACE	heures de formation/heures ouvrées				heures de formation par participant				heures de formation par homme				heures de formation par femme				
	1999	2001	2003	2004	1999	2001	2003	2004	1999	2001	2003	2004	1999	2001	2003	2004	
E	1,3	1,19	1,89	1,49	37,96	29,97	40,97	31,78	39,08	30,85	38,04	33,29	31,94	25,49	54,21	25,58	
	de40	1,4	1,35	2,35	1,79	38,24	30,72	45,57	35,14	39,32	31,38	42,16	36,41	32,31	27,07	60,87	29,45
	de41	0,3	0,39	0,56	0,63	28,49	21,08	18,48	17,69	30,09	23,47	18,08	19,08	22,02	14,59	20,39	13,37
F	0,19	0,21	0,19	0,16	24,37	27,55	25,27	24,21	24,26	27,45	25,34	24,27	26,8	29,21	24,12	23,1	
G	0,46	0,49	0,48	0,45	35,12	27,24	32,36	28,47	38,06	32,56	34,59	30,93	30,66	22,26	29,46	25,34	
	de50	0,2	0,21	0,33	0,29	21,79	27,62	28,69	23,66	22,51	27,71	30,35	25,42	18,96	27,2	22,89	17,16
	de51	0,38	0,38	0,43	0,36	34,62	32,97	35,77	31,63	35,97	34,87	35,44	31,27	31,43	29,28	36,43	32,36
	de52	0,65	0,72	0,6	0,6	38,29	24,41	30,64	27,56	45,87	31,53	35,26	32,52	31,23	20,29	26,94	23,52
H	0,12	0,15	0,19	0,14	15,27	15,82	15,61	12,35	15,49	17,42	17,25	11,94	15,01	14,4	14,03	12,83	
I	0,85	1,27	0,94	1,05	33,49	53,33	34,29	34,55	34,19	54,56	35,39	34,59	31,68	46,92	29,7	34,38	
	de60	0,44	1,53	1,27	1,01	36,59	60,03	51,87	37,2	33,2	59,37	52,63	36,28	61,57	66,76	42,66	51,49
	de61	0,16	0,44	0,33	0,29	33,31	21,05	18	16,28	34,26	20,18	18,34	16,13	31,11	23,06	16,8	16,94
	de62	1,66	1,73	1,3	0,8	37,93	47,33	45,44	30,81	38,01	60,95	47,88	32,24	37,69	21,88	35,57	23,97
	de63	0,46	0,56	0,6	0,6	28,45	30,22	29,46	29,2	29,44	29,81	33,19	29,26	26,25	31,13	23,04	29,09
	de64	1,24	0,88	1,43	1,46	32,53	45,96	35,98	33,59	34,51	47,3	35,44	33,88	28,54	44,3	37,05	33,04
J	1,42	1,46	1,13	1,13	34,05	36,81	27,03	26,79	33,89	36,63	28,69	27,96	34,27	37,04	25,16	25,49	
	de65	1,55	1,58	1,25	1,22	33,54	35,91	26,82	27,22	33,04	35,43	28,62	28,23	34,23	36,53	24,79	26,08
	de66	1,4	1,35	1,12	1,06	39,78	37,9	26,57	21,93	40,9	38,85	27,19	23,51	38,27	36,85	25,9	20,33
	de67	0,42	0,88	0,48	0,75	27,02	45,96	32,42	34,95	30,51	47,3	34,68	35,69	22,62	44,3	29,05	34,02
K	0,59	0,55	0,43	0,5	41,24	40,25	33,41	37,31	45,34	43,36	36,28	40,46	33,98	35,51	28,97	32,62	
	de70	0,14	0,12	0,14	0,12	27,69	29,27	26,73	24,15	30,13	31,01	28,12	23,87	23,77	27,09	24,39	24,58
	de71	0,42	0,45	0,3	0,3	29,32	36,89	20,81	23,19	31,19	40,53	21,85	25,48	26,89	30,36	19,23	19,65
	de72	1,57	1,18	0,89	1,07	67,74	54,51	42,27	51,07	69,65	55,3	43,38	51,88	61,81	51,82	38,48	48,34
	de73	1,13	1,37	1,09	1,32	55,88	43,73	31,06	43,51	52,34	43,5	33	46,22	63,51	44,22	28,42	39,94
	de74	0,45	0,45	0,37	0,42	34,04	35,91	31,5	33,59	37,33	38,43	34,31	36,27	28,95	32,89	27,96	30,33
N	0,56	0,61	0,37	0,73	16,51	18,11	35,65	18,4	20,68	20,68	34,31	20,78	15,58	17,54	36,03	17,9	
O	0,52	0,35	0,3	0,32	17,14	23,92	22,48	22,24	21,91	25,05	22,64	20,6	15,87	21,63	22,18	25,92	
	de90	0,64	0,62	0,43	0,48	29,92	22,04	19,39	17,13	28,98	21,01	18,93	16,08	33,01	26,42	21,18	21,84
	de91	0,42	0,53	0,58	0,61	22,84	22,08	24,26	27,55	24,67	25,27	24,44	25,33	21,5	19,18	24,06	29,5
	de92	0,27	0,32	0,24	0,33	27,78	25,79	20,67	24,65	28,2	29,21	23	23,45	27,08	20,47	17,4	27,61
	de93	0,09	0,13	0,19	0,09	22,3	27,15	35,16	23,9	21,83	30,73	36,08	28,65	22,57	21,65	34,28	21,4
Total	0,74	0,78	0,71	0,69	34,11	34,19	31,38	29,53	38,66	39,21	35,12	32,82	26,2	26,24	25,44	24,43	

5.2 *Annexe 2 : Liste des commissions paritaires*

15336

BELGISCH STAATSBLADE — 13.03.2008 — MONITEUR BELGE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG [C – 2008/12342] Lijst van de paritaire comités op datum van 8 maart 2008		SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE [C – 2008/12342] Liste des commissions paritaires à la date du 8 mars 2008	
Deze lijst geeft de benaming en het administratief nummer weer van de bij koninklijk besluit opgerichte paritaire comités en subcomités (1).		Cette liste reprend la dénomination et le numéro administratif des commissions et sous-commissions paritaires instituées par arrêté royal (1).	
1. Paritaire organen bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk handarbeid verrichten en hun werkgevers.		1. Organes paritaires compétents pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs.	
Nummer	Benaming	Numéro	Dénomination
100	Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden	100	Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers
101	Nationale Gemengde Mijncommissie	101	Commission nationale mixte des mines
102	Paritair Comité voor het groefbedrijf	102	Commission paritaire de l'industrie des carrières
102.01	Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincie Henegouwen	102.01	Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut
102.02	Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincies Luik en Namen	102.02	Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur
102.03	Paritair Subcomité voor de porfiergroeven in de provincie Henegouwen en de kwartsietgroeven in de provincie Waals-Brabant	102.03	Sous-commission paritaire des carrières de porphyre de la province de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon
102.04	Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant	102.04	Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon
102.05	Paritair Subcomité voor het bedrijf der porseleinaarde- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Waals-Brabant, Henegouwen, Luik, Luxemburg en Namen	102.05	Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de kaolin et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces du Brabant wallon, de Hainaut, de Liège, de Luxembourg et de Namur
102.06	Paritair Subcomité voor het bedrijf der grint- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Antwerpen, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg en Vlaams-Brabant	102.06	Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de gravier et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces d'Anvers, de Flandre occidentale, de Flandre orientale, de Limbourg et du Brabant flamand
102.07	Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik	102.07	Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai
102.08	Paritair Subcomité voor het bedrijf der marmergroeven en -zagerijen op het gehele grondgebied van het Rijk	102.08	Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières et scieries de marbres de tout le territoire du Royaume
102.09	Paritair Subcomité voor het bedrijf van de groeven van niet uit te houwen kalksteen en van de kalkovens, van de bitterspaatgroeven en -ovens op het gehele grondgebied van het Rijk	102.09	Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de calcaire non taillé et des fours à chaux, des carrières de dolomies et des fours à dolomies de tout le territoire du Royaume
102.10	Paritair Subcomité voor de terugwinning van steenstort (2)	102.10	Sous-commission paritaire de l'industrie de la récupération de terrils (2)
102.11	Paritair Subcomité voor het bedrijf der leisteengroeven, coticulegroeven en groeven van slijpsteen voor scheermessen in de provincies Waals-Brabant, Henegouwen, Luik, Luxemburg en Namen	102.11	Sous-commission paritaire de l'industrie des ardoisières, des carrières de coticules et pierres à rasoir des provinces du Brabant wallon, de Hainaut, de Liège, de Luxembourg et de Namur
104	Paritair Comité voor de ijzernijverheid	104	Commission paritaire de l'industrie sidérurgique
105	Paritair Comité voor de non-ferro metalen	105	Commission paritaire des métaux non-ferreux
106	Paritair Comité voor het cementbedrijf	106	Commission paritaire des industries du ciment
106.01	Paritair Subcomité voor de cementfabrieken	106.01	Sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment
106.02	Paritair Subcomité voor de betonindustrie	106.02	Sous-commission paritaire de l'industrie du béton
106.03	Paritair Subcomité voor de vezelcement	106.03	Sous-commission paritaire pour le fibrociment
107	Paritair Comité voor de meester-kleermakers, de kleermaaksters en naaisters	107	Commission paritaire des maîtres-tailleurs, des tailleuses et couturières
109	Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf	109	Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection
110	Paritair Comité voor de textielverzorging	110	Commission paritaire pour l'entretien du textile
111	Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw	111	Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique

Nummer	Benaming	Numéro	Dénomination
112	Paritair Comité voor het garagebedrijf	112	Commission paritaire des entreprises de garage
113	Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf	113	Commission paritaire de l'industrie céramique
113.01	Paritair Subcomité voor het faïence- en het porseleinbedrijf, de sanitaire artikelen en de schuurproducten en het ceramisch aardewerk	113.01	Sous-commission paritaire de l'industrie de la faïence et de la porcelaine, des articles sanitaires et des abrasifs et des poteries céramiques
113.02	Paritair Subcomité voor de ondernemingen voor ceramiek-bekleding en vloertegels	113.02	Sous-commission paritaire des entreprises de carreaux céramiques de revêtement et de pavement
113.03	Paritair Subcomité voor vuurvaste producten	113.03	Sous-commission paritaire des produits réfractaires
113.04	Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen	113.04	Sous-commission paritaire des tuileries
114	Paritair Comité voor de steenbakkerij	114	Commission paritaire de l'industrie des briques
114.01	Paritair Subcomité voor de steenbakkerij van de provincies Oost- en West-Vlaanderen	114.01	Sous-commission paritaire de l'industrie des briques des provinces de Flandre orientale et de Flandre occidentale
114.02	Paritair Subcomité voor de steenbakkerij van de provincie Antwerpen	114.02	Sous-commission paritaire de l'industrie des briques de la province d'Anvers
114.03	Paritair Subcomité voor de steenbakkerij van de provincie Limburg en van Vlaams-Brabant	114.03	Sous-commission paritaire de l'industrie des briques de la province de Limbourg et du Brabant flamand
114.04	Paritair Subcomité voor de steenbakkerij van de provincies Luik, Luxemburg, Namen en Henegouwen en van Waals-Brabant	114.04	Sous-commission paritaire de l'industrie des briques des provinces de Liège, de Luxembourg, de Namur et de Hainaut et du Brabant wallon
115	Paritair Comité voor het glasbedrijf	115	Commission paritaire de l'industrie verrière
116	Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid	116	Commission paritaire de l'industrie chimique
117	Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel	117	Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole
118	Paritair Comité voor de voedingsnijverheid	118	Commission paritaire de l'industrie alimentaire
119	Paritair Comité voor de handel in voedingswaren	119	Commission paritaire du commerce alimentaire
120	Paritair Comité voor de textielnijverheid en het breiwerk	120	Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie
120.01	Paritair Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers	120.01	Sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers
120.02	Paritair Subcomité voor de vlasbereiding	120.02	Sous-commission paritaire de la préparation du lin
120.03	Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen	120.03	Sous-commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement
121	Paritair Comité voor de schoonmaak	121	Commission paritaire pour le nettoyage
124	Paritair Comité voor het bouwbedrijf	124	Commission paritaire de la construction
125	Paritair Comité voor de houtnijverheid	125	Commission paritaire de l'industrie du bois
125.01	Paritair Subcomité voor de bosontginningen	125.01	Sous-commission paritaire pour les exploitations forestières
125.02	Paritair Subcomité voor de zagerijen en aanverwante nijverheden	125.02	Sous-commission paritaire des scieries et industries connexes
125.03	Paritair Subcomité voor de houthandel	125.03	Sous-commission paritaire pour le commerce du bois
126	Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking	126	Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois
127	Paritair Comité voor de handel in brandstoffen	127	Commission paritaire pour le commerce de combustibles
127.02	Paritair Subcomité voor de handel in brandstoffen van Oost-Vlaanderen	127.02	Sous-commission paritaire pour le commerce de combustibles de la Flandre orientale
128	Paritair Comité voor het huiden- en lederbedrijf en vervangingsproducten	128	Commission paritaire de l'industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement
128.01	Paritair Subcomité voor de leerlooierij en de handel in ruwe huiden en vellen	128.01	Sous-commission paritaire de la tannerie et du commerce de cuirs et peaux bruts
128.02	Paritair Subcomité voor de schoeiselindustrie, de laarzenmakers en de maatwerkers	128.02	Sous-commission paritaire de l'industrie de la chaussure, des bottiers et des chausseurs
128.03	Paritair Subcomité voor het marokijnwerk en de handschoennijverheid	128.03	Sous-commission paritaire de la maroquinerie et de la ganterie
128.05	Paritair Subcomité voor de zadelmakerij, de vervaardiging van riemen en industriële artikelen in leder	128.05	Sous-commission paritaire de la sellerie, de la fabrication de courroies et d'articles industriels en cuir
128.06	Paritair Subcomité voor de orthopedische schoeisels	128.06	Sous-commission paritaire pour les chaussures orthopédiques

15338

BELGISCH STAATSBLAD — 13.03.2008 — MONITEUR BELGE

Nummer	Benaming	Numéro	Dénomination
129	Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton	129	Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons
130	Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf	130	Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux
132	Paritair Comité voor de ondernemingen van technische land- en tuinbouwwerken	132	Commission paritaire pour les entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles
133	Paritair Comité voor het tabaksbedrijf	133	Commission paritaire de l'industrie des tabacs
136	Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking	136	Commission paritaire de la transformation du papier et du carton
139	Paritair Comité voor de binnenscheepvaart	139	Commission paritaire de la batellerie
140	Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek	140	Commission paritaire du transport et de la logistique
142	Paritair Comité voor de ondernemingen waar teruggewonnen grondstoffen opnieuw ter waarde worden gebracht	142	Commission paritaire pour les entreprises de valorisation de matières premières de récupération
142.01	Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen	142.01	Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux
142.02	Paritair Subcomité voor de terugwinning van lompfen	142.02	Sous-commission paritaire pour la récupération de chiffons
142.03	Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier	142.03	Sous-commission paritaire pour la récupération du papier
142.04	Paritair Subcomité voor de terugwinning van allerlei producten	142.04	Sous-commission paritaire pour la récupération de produits divers
143	Paritair Comité voor de zeevisserij	143	Commission paritaire de la pêche maritime
144	Paritair Comité voor de landbouw	144	Commission paritaire de l'agriculture
145	Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf	145	Commission paritaire pour les entreprises horticoles
146	Paritair Comité voor het bosbouwbedrijf	146	Commission paritaire pour les entreprises forestières
147	Paritair Comité voor de wapensmederij met de hand	147	Commission paritaire de l'armurerie à la main
148	Paritair Comité voor het bont en kleinvel	148	Commission paritaire de la fourrure et de la peau en poil
148.01	Paritair Subcomité voor de haarsnijderijen	148.01	Sous-commission paritaire de la coupe de poils
148.03	Paritair Subcomité voor de industriële en ambachtelijke fabricage van bontwerk	148.03	Sous-commission paritaire de la fabrication industrielle et de la fabrication artisanale de fourrure
148.05	Paritair Subcomité voor de peelslooierijen	148.05	Sous-commission paritaire pour les tanneries de peaux
149	Paritair Comité voor de sectoren die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn	149	Commission paritaire des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique
149.01	Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie	149.01	Sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution
149.02	Paritair Subcomité voor het koetswerk	149.02	Sous-commission paritaire pour la carrosserie
149.03	Paritair Subcomité voor de edele metalen	149.03	Sous-commission paritaire pour les métaux précieux
149.04	Paritair Subcomité voor de metaalhandel	149.04	Sous-commission paritaire pour le commerce du métal
150	Paritair Comité voor gewoon pottengoed in potaarde	150	Commission paritaire de la poterie ordinaire en terre commune
152	Paritair Comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs	152	Commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre

2. Paritaire organen bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk hoofdarbeid verrichten en hun werkgevers.

2. Organes paritaires compétents pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement intellectuel et leurs employeurs.

Nummer	Benaming	Numéro	Dénomination
200	Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden (2)	200	Commission paritaire auxiliaire pour employés (2)
201	Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel	201	Commission paritaire du commerce de détail indépendant
202	Paritair Comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren	202	Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire
202.01	Paritair Subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven	202.01	Sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation
203	Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven	203	Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit
204	Paritair Comité voor de bedienden uit de porfiergroeven van het kanton van Lessen, van Bierk-bij-Halle en van Quenast	204	Commission paritaire pour employés des carrières de porphyre du canton de Lessines, de Bierghes-lez-Hal et de Quenast

Nummer	Benaming	Numéro	Dénomination
205	Paritair Comité voor de bedienden van de steenkolenmijnen	205	Commission paritaire pour employés des charbonnages
207	Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid	207	Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique
209	Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid	209	Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques
210	Paritair Comité voor de bedienden van de ijzernijverheid	210	Commission paritaire pour les employés de la sidérurgie
211	Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel	211	Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole
214	Paritair Comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk	214	Commission paritaire pour employés de l'industrie textile et de la bonneterie
215	Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf	215	Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection
216	Paritair Comité voor de notarisbedienden	216	Commission paritaire pour les employés occupés chez les notaires
217	Paritair Comité voor de casinobedienden	217	Commission paritaire pour les employés de casino
218	Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden (3)	218	Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (3)
219	Paritair Comité voor de erkende controleorganismen	219	Commission paritaire pour les organismes de contrôle agréés
220	Paritair Comité voor de bedienden uit de voedingsnijverheid	220	Commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire
221	Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid	221	Commission paritaire des employés de l'industrie papetière
222	Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking	222	Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton
223	Nationaal Paritair Comité voor de sport	223	Commission paritaire nationale des sports
224	Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen	224	Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux
225	Paritair Comité voor de bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs	225	Commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné
226	Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek	226	Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique
227	Paritair Comité voor de audiovisuele sector	227	Commission paritaire pour le secteur audio-visuel

3. Paritaire organen bevoegd voor de werknemers in het algemeen en hun werkgevers.

3. Organes paritaires compétents pour les travailleurs en général et leurs employeurs.

Nummer	Benaming	Numéro	Dénomination
301	Paritair Comité voor het havenbedrijf	301	Commission paritaire des ports
301.01	Paritair Subcomité voor de haven van Antwerpen, "Nationaal Paritair Comité der haven van Antwerpen" genaamd	301.01	Sous-commission paritaire pour le port d'Anvers, dénommée "Nationaal Paritair Comité der haven van Antwerpen"
301.02	Paritair Subcomité voor de haven van Gent	301.02	Sous-commission paritaire pour le port de Gand
301.03	Paritair Subcomité voor de haven van Brussel en Vilvorde	301.03	Sous-commission paritaire pour le port de Bruxelles et de Vilvorde
301.04	Paritair Subcomité voor de havens van Oostende en Nieuwpoort	301.04	Sous-commission paritaire pour les ports d'Ostende et de Nieuport
301.05	Paritair Subcomité voor de haven van Zeebrugge-Brugge	301.05	Sous-commission paritaire pour le port de Zeebrugge-Bruges
302	Paritair Comité voor het hotelbedrijf	302	Commission paritaire de l'industrie hôtelière
303	Paritair Comité voor het filmbedrijf	303	Commission paritaire de l'industrie cinématographique
303.01	Paritair Subcomité voor de filmproductie	303.01	Sous-commission paritaire pour la production de films
303.02	Paritair Subcomité voor de verdeling van films	303.02	Sous-commission paritaire pour la distribution de films
303.03	Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen	303.03	Sous-commission paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma
303.04	Paritair Subcomité voor de technische filmbedrijvigheid	303.04	Sous-commission paritaire pour les industries techniques du film
304	Paritair Comité voor het vermakelijkheidsbedrijf	304	Commission paritaire du spectacle

15340

BELGISCH STAATSBLAD — 13.03.2008 — MONITEUR BELGE

Nummer	Benaming	Numéro	Dénomination
306	Paritair Comité voor het verzekeringswezen	306	Commission paritaire des entreprises d'assurances
307	Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen	307	Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances
308	Paritair Comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie	308	Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation
309	Paritair Comité voor de beursvennootschappen	309	Commission paritaire pour les sociétés de bourse
310	Paritair Comité voor de banken	310	Commission paritaire pour les banques
311	Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken	311	Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail
312	Paritair Comité voor de warenhuizen	312	Commission paritaire des grands magasins
313	Paritair Comité voor de apotheken en tarificatiediensten	313	Commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification
314	Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen	314	Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté
315	Paritair Comité voor de handelsluchtvaart	315	Commission paritaire de l'aviation commerciale
315.01	Paritair Subcomité voor de luchtvaartmaatschappij SABENA	315.01	Sous-commission paritaire de la compagnie aérienne SABENA
315.02	Paritair Subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen andere dan de N.V. SABENA	315.02	Sous-commission paritaire des compagnies aériennes autres que la S.A. SABENA
316	Paritair Comité voor de koopvaardij	316	Commission paritaire pour la marine marchande
317	Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten	317	Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance
318	Paritair Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp	318	Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors
318.01	Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap	318.01	Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone
318.02	Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap	318.02	Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande
319	Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten	319	Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement
319.01	Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap	319.01	Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande
319.02	Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap	319.02	Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone
320	Paritair Comité voor de begrafenisondernemingen	320	Commission paritaire des pompes funèbres
321	Paritair Comité voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen	321	Commission paritaire pour les grossistes-répartiteurs de médicaments
322	Paritair Comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren	322	Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité
322.01	Paritair Subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren	322.01	Sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité
323	Paritair Comité voor het beheer van gebouwen en voor de dienstboden	323	Commission paritaire pour la gestion d'immeubles et les travailleurs domestiques
324	Paritair Comité voor de diamantnijverheid en -handel	324	Commission paritaire de l'industrie et du commerce du diamant
324.01	Paritair Subcomité voor het diamantzagen	324.01	Sous-commission paritaire pour le sciage du diamant
324.02	Paritair Subcomité voor de kleinbranche in de diamantnijverheid en -handel	324.02	Sous-commission paritaire pour le secteur des petites marchandises dans l'industrie et le commerce du diamant
325	Paritair Comité voor de openbare kredietinstellingen	325	Commission paritaire pour les institutions publiques de crédit
326	Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf	326	Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité

Nummer	Benaming	Numéro	Dénomination
327	Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen	327	Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux
327.01	Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap	327.01	Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande
327.02	Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie	327.02	Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française
327.03	Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap	327.03	Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone
328	Paritair Comité voor het stads- en streekvervoer	328	Commission paritaire du transport urbain et régional
328.01	Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Vlaamse Gewest	328.01	Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région flamande
328.02	Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Waalse Gewest	328.02	Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région wallonne
328.03	Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest	328.03	Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale
329	Paritair Comité voor de socio-culturele sector	329	Commission paritaire pour le secteur socio-culturel
329.01	Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap	329.01	Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté flamande
329.02	Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest	329.02	Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne
329.03	Paritair Subcomité voor de federale en bicommunautaire socio-culturele organisaties	329.03	Sous-commission paritaire pour les organisations socio-culturelles fédérales et bicommunautaires
330	Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten	330	Commission paritaire des établissements et des services de santé
331	Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector	331	Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé
332	Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector	332	Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé
333	Paritair Comité voor toeristische attracties	333	Commission paritaire pour les attractions touristiques
334	Paritair Comité voor de openbare loterijen (2)	334	Commission paritaire des loteries publiques (2)
335	Paritair Comité voor de sociale organisaties (2)	335	Commission paritaire pour les organismes sociaux (2)
336	Paritair Comité voor de vrije beroepen (2)	336	Commission paritaire pour les professions libérales (2)
337	Paritair Comité voor de non-profit sector (2)	337	Commission paritaire pour le secteur non-marchand (2)
339	Paritair Comité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting (2)	339	Commission paritaire pour les sociétés de logement social agréées (2)

(1) Oppericht overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

(2) Niet samengesteld, omdat de voorzitter, de ondervoorzitter en de leden niet werden benoemd.

(3) Oppericht overeenkomstig de Besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités, *Belgisch Staatsblad* van 5 juli 1945.

Informatie betreffende de oprichting, samenstelling en bevoegdheid van de paritaire comités en subcomités kan worden verkregen bij de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel, tel. (02)233 41 65 - 233 41 66 - 233 41 69, fax. (02)233 41 45.

(1) Instituées conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

(2) Non constituées, étant donné que le président, le vice-président et les membres n'ont pas été nommés.

(3) Instituée conformément à l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, *Moniteur belge* du 5 juillet 1945.

Toute information relative à l'institution, la composition et la compétence des commissions et sous-commissions paritaires peut être obtenue auprès de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles, tel. (02)233 41 64 - 233 41 67 - 233 41 88, fax. (02)233 41 45.