



Conseil de l'Education et de la Formation

Approche des liens entre Enseignement, Formation et Emploi

AVIS n°9

Conseil du 18 décembre 1992

Table des matières

1	Introduction.....	3
2	Le cadre problématique du lien formation-qualification-emploi	4
2.1	Contexte général.....	4
2.2	Avant la crise (1950-1970)	4
2.3	Entrée dans une société post-industrielle (1970-1990).....	4
3	Buts et opérateurs de formation	7
3.1	Différents buts de formation	7
3.2	Différents types d'opérateurs de formation	8
3.3	Différents modèles de l'apprentissage	9
4	Liens entre opérateurs et buts de formation	10
4.1	Les opérateurs en Communauté française	10
4.2	Liens entre opérateurs et pouvoirs subsidiants.....	15
5	La certification.....	17
5.1	Les certifications actuellement reconnues en Communauté française.....	17
5.2	Les contacts entre opérateurs de formation, entre opérateurs de formation et enseignement.....	18
5.3	Les expériences menées au niveau des comités sub-régionaux de l'emploi et des C.E.F.E.....	19
6	Les Missions de la Chambre de la formation du CEF.....	22
7	Recommandations.....	23
8	Liste des sigles	24
9	Annexes	25
9.1	Annexe 1 : Avis du Conseil Supérieur de l'Education Populaire transmis au CEF	25

1 Introduction

1. La rencontre des milieux de l'enseignement et de la formation au sein du Conseil de l'Education et de la Formation s'avère enrichissante dans la perspective de coordonner l'offre de formation en Communauté Française.
Pour une utilisation optimale des hommes et des moyens, il faudrait à l'instar de nos principaux voisins européens, spécialiser les différents opérateurs de l'enseignement et de la formation.
Ceci implique une évaluation et la recherche d'une complémentarité et d'une cohérence entre l'enseignement de plein exercice, la promotion sociale, la formation des Classes Moyennes et des PME, le FOREM, la formation agricole, les E.A.P. les a.s.b.l. d'insertion et l'Education Permanente.
2. Les associations d'Education Permanente et les organisations de jeunesse occupent une place particulière dans le champ de l'Education et de la Formation.
D'une part, elles sont engagées dans des initiatives qui concernent directement le système scolaire et la formation professionnelle; d'autre part, ces associations visent d'une manière prioritaire l'accompagnement de la citoyenneté et non la certification des formations.
Regroupant, entre autres, des associations de parents, des groupements pédagogiques d'enseignants et éducateurs, des mouvements associés à la lutte contre l'échec scolaire, des mouvements de jeunesse, ..., l'Education Permanente participe également à l'action éducative en jouant un rôle innovateur en matière de formation d'adultes.
Par ailleurs, l'Education Permanente intervient dans les processus de formation professionnelle ou pré-professionnelle des adultes et particulièrement des chômeurs ou des personnes n'ayant pas droit aux allocations de chômage.
Le secteur de l'Education Permanente et de la jeunesse ne sera pas envisagé dans le présent rapport.¹
3. Cette recherche devrait déboucher sur une charte de la formation professionnelle qui viserait à intégrer les différents décrets particuliers et déboucherait sur la définition précise des buts et des champs d'action des opérateurs, tout en assurant une certification basée sur l'acquisition vérifiée d'une pratique.
Par souci de pragmatisme, les différents opérateurs seraient maintenus mais la Chambre de la Formation du Conseil propose dès à présent :
 - a) un examen et une validation des buts de tous les opérateurs de -formation en référence aux objectifs généraux adoptés par le C.E.F.;
 - b) de réunir les éléments d'une analyse externe des programmes de formation mis en oeuvre par les opérateurs;
 - c) une analyse de l'adéquation générale et sous-régionale de l'offre de formation, en collaboration avec les CFFE.

¹ Voir en annexe 1 l'avis du Conseil Supérieur de l'Education Populaire (doc. 3.134 du CEF)

2 Le cadre problématique du lien formation-qualification-emploi

2.1 Contexte général

Tout système d'enseignement et de formation poursuit simultanément des objectifs généraux de formation de la personne et du citoyen d'une part, des objectifs de qualification professionnelle et de reconnaissance sociale d'autre part. Selon l'âge des apprenants et la finalité spécifique des opérateurs, l'importance respective de ces objectifs de formation est variable.

L'enseignement poursuit simultanément trois objectifs généraux : il doit promouvoir le développement de la personne de chacun des élèves; en amenant les jeunes à construire leur savoir, il doit les conduire à prendre une place active dans la vie économique; l'enseignement doit amener les jeunes à être des citoyens responsables dans une société libre (Avis n°2)

»C'est plutôt d'outils qualifiants (mathématique; informatique, maîtrise de la langue maternelle et des langues étrangères) et de compétences transversales à la généralité plus grande (capacité de raisonner, inventivité dans la découverte d'un nouvel outil) qu'il faut doter les jeunes pendant leur formation de base. De la solidité de ce fondement dépendra la capacité du jeune à adapter ses connaissances et compétences aux nécessités de son parcours professionnel².

Les objectifs généraux et les outils qualifiants seront précisés par des compétences minimales qui doivent être acquises au terme d'un cursus scolaire déterminé. L'école doit garantir au plus grand nombre l'acquisition de compétences de base directement liées aux objectifs spécifiques de chaque niveau d'enseignement.

D'autre part, les évolutions technologique, économique, sociale et culturelle récentes exercent leurs effets sur les systèmes d'enseignement, les opérateurs de formation et modifient également les relations entre les partenaires du monde de la formation.

2.2 Avant la crise (1950-1970)

Durant cette période, le rôle de l'enseignement est primordial. En plus de sa fonction générale d'éducation, l'Ecole fournit les compétences nécessaires à l'insertion sociale et professionnelle des individus qui bénéficient ensuite, selon la nécessité, de formations internes dans les entreprises.

D'autres opérateurs de formation apparaissent mais leur activité reste limitée à des secteurs et à des objectifs particuliers. La Formation Professionnelle des Adultes (F.P.A.) de l'ONEM prend en charge le recyclage de certaines catégories de travailleurs et des demandeurs d'emploi dans un contexte de chômage limité. L'Enseignement de Promotion Sociale assure des compléments de formation à des adultes. La Formation des Classes Moyennes assure la formation de chefs d'entreprise et accueille progressivement de plus en plus de jeunes qui quittent l'enseignement de plein exercice.

Durant cette période, la formation se réalise principalement à l'école et avant l'entrée dans la vie professionnelle. La formation en cours d'emploi est relativement limitée.

2.3 Entrée dans une société post-industrielle (1970-1990)

Caractéristiques permettant de résumer succinctement l'évolution de l'Entreprise :

2.3.1 Le développement de l'emploi dans les secteurs tertiaire et du traitement de l'information

Un rôle décisif dans la croissance économique est joué de plus en plus par la haute technologie et les services. La haute technologie et particulièrement les secteurs de la communication et du

² SCHWARTZ H. Philosophie et méthodologie de l'alternance. Conférence inaugurale du Colloque "Formation alternées, Wallonie 83. Liège, 1983.

traitement de l'information, constitue la source d'innovation principale dans l'économie et dans la société. Les services créent l'essentiel des nouveaux emplois mais ils ne peuvent y parvenir que s'ils s'appuient sur les possibilités de la haute technologie.

2.3.2 Modification de l'emploi et des qualifications d dans l'industrie

L'introduction de technologies nouvelles (automatisation, robotisation) et de nouvelles formes d'organisation du travail (équipes autonomes, élargissement et enrichissement des tâches) entraînent une modification quantitative et qualitative des profils de compétence attendus.

L'entreprise actuelle se décompose et se recompose à un rythme tel que la formation initiale et les procédures de recrutement et de sélection ne peuvent assurer seules les qualifications nécessaires dans un environnement de haute technologie. La formation continue devient une nécessité et prend des formes multiples.

2.3.3 Le chômage se développe

L'évolution générale de l'emploi est à peine croissante. Le nombre de chômeurs de longue durée augmente principalement en raison d'une diminution importante de l'emploi ouvrier et du développement du taux de participation des femmes au marché de l'emploi.

2.3.4 Une pénurie de main d'oeuvre qualifiée apparaît

Le dernier examen économique de l'O.C.D.E. estime que le principal obstacle qui pourrait s'opposer à la reprise de la croissance sera probablement la pénurie de main d'oeuvre qualifiée. Cette constatation interpelle le système d'enseignement et les opérateurs de formation. En effet, d'une part, le décrochage scolaire devient synonyme d'exclusion sociale et professionnelle, d'autre part, les opérateurs de formation éprouvent des difficultés à prévoir les qualifications qui permettent l'accès à un emploi.

2.3.5 La qualité remplace la quantité

La qualité des produits, du service mais aussi de l'environnement fonde une nouvelle logique industrielle. Les nombreuses démarches visant la Qualité (Qualité Totale, Assurance-Qualité, Cercles de Qualité) exigent du personnel une capacité d'innovation et un engagement décisifs pour maintenir la compétitivité. Cette capacité d'innover et l'adhésion à une culture d'entreprise mobilisatrice sont développées par les actions de formation.

2.3.6 La formation devient enjeu de négociation sociale

La conjonction des évolutions de l'organisation du travail, de la technologie, des qualifications et du secteur de la formation a pour effet de constituer la formation comme objet de négociation sociale. Des lieux paritaires se créent afin de définir les besoins de formation, les offres et les conditions d'accès. De nouveaux acteurs apparaissent dans le champ de la formation. Le mouvement s'accélère avec les accords interprofessionnels et sectoriels et la création de fonds sectoriels de formation alimentés par des cotisations liées à la masse salariale.

2.3.7 Le chômage se développe

La réussite des nouvelles formes d'organisation rendues indispensables par cette nouvelle logique économique va dépendre essentiellement du développement de la capacité d'apprentissage (CROZIER M., 1989)³. L'investissement immatériel, en formation technologique très spécialisée mais aussi dans le domaine de la gestion des ressources humaines, augmente d'une manière importante dans la plupart des organisations.

³ CROZIER M. : L'entreprise à l'écoute, Inter Éditions 1989, p.33.

Une exception mérite d'être relevée; les professionnels de la formation que sont les enseignants⁴ (2) ne bénéficient pas de budgets organiques pour la formation continue.

⁴ Sauf ceux de l'enseignement fondamental, de l'enseignement spécial et des centres psycho médico-sociaux qui disposent d'un budget très limité.

3 Buts et opérateurs de formation

Pour baliser le champ de la formation, des critères se présentent d'emblée tels l'âge des apprenants ou les certifications délivrées.

Dans le but de mener une investigation plus poussée et de rechercher une complémentarité des opérateurs, nous proposons l'usage de trois critères :

- quels sont les buts de formation visés ?
- quelle est la nature et quelle est l'ampleur de la mission assurée par l'opérateur ? - quel modèle de l'apprentissage sous-tend l'action de l'opérateur ?

3.1 Différents buts de formation

Une typologie des buts de formation facilitera le dialogue entre l'enseignement et les différents opérateurs de formation. Il importe de préciser qu'il est question ici de performances que les apprenants pourront réaliser au terme du processus de formation dans le champ social et non d'objectifs pédagogiques ou andragogiques au sens strict, vérifiables dans le champ de la formation.

Un dispositif de formation peut viser un ou plusieurs des buts suivants :

1. Favoriser la maîtrise de capacités cognitives de base requises pour accéder à un autre processus de formation.
2. Favoriser le développement personnel et social des apprenants dans des situations de la vie quotidienne adaptées à leur capacité d'apprentissage.
3. Développer des compétences de base en communication orale, en lecture, en écriture et en calcul élémentaire, ainsi que les habiletés et les compétences nécessaires à un fonctionnement autonome :
 - dans les institutions de la vie courante,
 - de manière à permettre l'accès (ou le retour) à des études secondaires.
4. Permettre à l'apprenant d'acquérir une formation générale et les préalables permettant la poursuite d'études postsecondaires.
5. Développer les connaissances théoriques et/ou les compétences inhérentes à la pratique d'une profession (en vue ou non de l'obtention d'une certification).
 - a. Variante 1 : permettre à des praticiens confirmés d'acquérir une compétence éclairée par un cadre théorique.
 - b. Variante 2 : favoriser l'acquisition d'une expérience pratique (ou d'une insertion dans un milieu de travail) par des apprenants ayant acquis une compétence certifiée.
6. Permettre aux apprenants d'obtenir l'habilitation nécessaire pour l'accès à certaines professions.
7. Développer la capacité de comprendre, de parler et d'écrire une autre langue.
8. Permettre à certaines catégories de personnel de participer à des activités de perfectionnement rendues indispensables par l'évolution des professions.
9. Permettre aux apprenants d'acquérir une meilleure connaissance de leur environnement social et politique afin d'agir sur lui.

10. Faciliter l'accès à des compétences supplémentaires afin d'accéder à des fonctions supérieures (promotion avec ou sans concours/examen).
11. Permettre à un apprenant d'acquérir un profil général favorisant son accès au marché du travail.
12. Développer des apprentissages permettant de répondre à des demandes actuelles ou prévisibles des employeurs.
13. Faciliter un changement d'activité professionnelle ou l'adaptation à une nouvelle profession.
14. Favoriser une transition harmonieuse vers "l'après-travail" en situation de mise à la (pré-) retraite ou de licenciement.

Au moment d'interroger les opérateurs de formation pour tenter de préciser qui vise quel but, il importe de rappeler deux précautions liées à l'utilisation du concept d'objectif :

1. un opérateur de formation devrait déclarer plutôt que des buts qu'il vise explicitement, ceux que les apprenants atteindront vraisemblablement et les buts réellement atteints;
2. l'opérateur de formation, pas plus que le formateur, n'est facteur le plus habilité pour évaluer si les buts sont atteints. Une évaluation externe apporte un surcroît d'objectivité.

3.2 Différents types d'opérateurs de formation

Les opérateurs de formation se distinguent par la nature et l'ampleur des missions qu'ils assurent. Proposer de la formation peut prendre plusieurs formes :

- La prise en charge globale des problèmes de formation d'une entreprise, d'un secteur professionnel, d'une région ou d'un individu.
- La conception et la réalisation de stages originaux correspondant à des besoins ou à des demandes précis.
- L'offre d'un catalogue de produits (séminaires standardisés).
- Le développement d'actions de formation entrant dans le cadre de la liaison entre l'emploi et la formation.

3.2.1 Un service global : l'ingénierie de formation

L'ingénierie regroupe l'ensemble des opérations de conception, de mise en oeuvre et d'évaluation qui accompagnent un système complet de formation. Ce service global comporte de nombreuses opérations telles l'analyse de la situation et des besoins de formation, la construction du dispositif d'accompagnement de l'apprentissage (moyens matériels, aides pédagogiques, stratégies de formation, choix des organismes de formation et/ou des formateurs) et la détermination des procédures d'évaluation.

Ce service comporte également la gestion financière du dispositif de formation.

3.2.2 Le stage "sur mesure"

Les stages "sur mesure" sont le résultat d'un travail de conception originale faisant suite à une demande précise d'un organisme ou d'une entreprise.

L'opérateur qui réalise ce type de stage est confronté au minimum à une demande particulière, parfois à un cahier des charges.

3.2.3 Les stages sur catalogue

Dans ce cas, l'opérateur de formation offre un ensemble de stages et fait appel aux apprenants intéressés au moyen d'un catalogue, de courrier ciblé ou de salons spécialisés.

3.2.4 Les actions réalisées dans le cadre des dispositions liant emploi et formation

Formes particulières de stage à la demande, ces actions ne répondent ni à des demandes individuelles ni strictement aux besoins d'entreprises particulières.

Ces stages qui visent la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, s'adressent principalement :

- aux jeunes issus du système scolaire sans qualification ou avec une qualification obsolète;
- aux demandeurs d'emplois qui souhaitent approfondir leurs connaissances ou changer de secteur d'activité.

3.3 Différents modèles de l'apprentissage

Les opérateurs de formation se distinguent aussi par les modèles de l'apprentissage qui inspirent la mise en oeuvre de leurs programmes.

Les observateurs des systèmes d'enseignement et de formation suggèrent avec insistance depuis quelque temps déjà que le modèle d'éducation du dix-neuvième siècle n'est plus du tout adapté à un monde où les mutations se succèdent à un rythme effréné. Ce modèle ancien est fondé sur un processus de transmission des savoirs, alors qu'aujourd'hui la formation (surtout lorsqu'elle vise des adultes) doit aussi être définie comme un processus heuristique continu et assisté.

L'apprentissage de base consiste donc, en plus de la maîtrise de certains savoir et savoir-faire, à apprendre comment apprendre et à acquérir des compétences de gestion personnelle et sociale des recherches qui constituent l'apprentissage.

4 Liens entre opérateurs et buts de formation

4.1 Les opérateurs en Communauté française

Nous pouvons considérer qu'il existe en Communauté Française trois opérateurs de formation de dimension importante : les Classes Moyennes, le FOREM et l'Enseignement de Promotion Sociale.

Par ailleurs, depuis 1984, en application de la loi sur la prolongation de la scolarité, se sont développés les Centres d'Enseignement et Formation en Alternance (CEFA).

Il existe d'autres opérateurs de formation telles les Entreprises d'Apprentissage Professionnel (E.A.P.), les formations agricoles et diverses instances de subventionnement de la formation destinée à promouvoir l'emploi. (Fonds 0,1896 et 0,25%).

L'apparition des nouvelles formes de formation correspond à l'émergence de besoins liés à certains contextes historiques.

Le Forem a exprimé la nécessité pour chacun des ces opérateurs de se centrer sur des missions essentielles sans se référer à des "modes".

Pour décrire les opérateurs de formation nous envisagerons :

- a) les buts;
- b) les publics-cibles;
- c) une brève description de l'organisation.

4.1.1 Les classes moyennes

a) Buts

La Formation Permanente des Classes Moyennes comprend la Formation professionnelle de base (apprentissage et formation de chefs d'entreprises) et la formation prolongée (perfectionnement, recyclage, assistance individuelle) des travailleurs indépendants, des chefs d'entreprises (P.M.E.) et de leurs collaborateurs.

b) Publics-cibles

Apprentissage : jeunes à partir de 15 ans qui s'orientent vers une profession d'indépendant (8.912 contrats d'apprentissage en 1990);

Formation de chef d'entreprise : toute personne de plus de 18 ans qui est titulaire d'un certificat d'apprentissage ou est diplômée de l'enseignement secondaire (2^{ème} degré ou CQ6)⁵ (7.799 auditeurs en formation de chef d'entreprise en 1990).

Formation prolongée : les indépendants, les chefs de P.M.E. et leurs collaborateurs, les titulaires de professions libérales (20.000 participants en 1990).

c) Description

L'apprentissage : le contrat d'apprentissage ou l'engagement d'apprentissage est une formation en alternance d'une durée maximum de trois ans et répond à l'obligation de la scolarité à temps partiel.

Après évaluation, l'apprenti(e) obtient un certificat d'apprentissage reconnu par le Ministère de la Communauté Française, qui atteste l'aptitude à la pratique du métier, une connaissance de la théorie et de la technologie professionnelles, une formation générale. Ce certificat prépare et donne accès à la formation de chef d'entreprise.

La formation de chef d'entreprise : cette formation s'étend sur deux ou trois ans. Le diplôme délivré reconnu par le Ministère de la Communauté Française, est conforme à la loi

⁵ Certaines formations font l'objet de conditions particulières d'accès.

d'établissement et atteste l'aptitude pratique, la connaissance de la théorie et de la technologie professionnelle, la formation économique et générale nécessaire à la gestion d'une entreprise.

4.1.2 Le FOREM

a) Buts

Les missions de formation du FOREM s'inscrivent dans la perspective d'une relation avec l'emploi. La Formation professionnelle du FOREM est avant tout l'instrument d'une politique active de l'emploi conçue en vue de promouvoir le progrès économique et social.

Dans cette perspective de développement socio-économique, la formation professionnelle vise :

1. l'aide au chômeur dans le cadre de sa recherche d'un premier ou d'un nouvel emploi;
2. l'aide au travailleur occupé, pour le maintien ou l'amélioration de sa qualification;
3. le concours apporté aux entreprises qui investissent dans la qualification afin de s'adapter à l'évolution technologique et de moderniser leur appareil de production.

Toute mesure ayant pour but de donner à une personne la capacité professionnelle requise pour exercer une activité professionnelle salariée correspond donc aux finalités de la formation professionnelle du FOREM.

Celle-ci peut consister dans :

1. l'apprentissage d'un métier, d'une profession ou d'une fonction;
2. l'actualisation et la qualification dans le métier, la profession ou la fonction;
3. l'acquisition d'une formation de base nécessaire à l'exercice d'une activité professionnelle;
4. le perfectionnement et l'élargissement des connaissances professionnelles ou leur adaptation à l'évolution du métier, de la profession ou de la fonction;
5. l'observation des personnes aux fins visées ci-dessus, pendant le temps nécessaire pour déceler ses aptitudes physiques et intellectuelles et déterminer l'orientation professionnelle la plus favorable.

b) Public-cible

Toute personne âgée de 18 ans au moins (ne relevant plus de la loi sur l'obligation scolaire). Il s'agit nécessairement de salariés se répartissant en 3 catégories :

- Demandeurs d'emploi indemnisés ou non.
- Travailleurs qui souhaitent se perfectionner, se prémunir contre un licenciement ou assurer leur reconversion.
- Personnel en perfectionnement à la demande du chef d'entreprise.

c) Descriptions

Les matières enseignées sont adaptées à des demandes précises. Les formations peuvent être confiées à d'autres opérateurs existants (formation en entreprise - collaboration avec une école - etc.).

Les durées de formation sont extrêmement variables et vont de quelques jours à quelques semaines ou plusieurs mois sans qu'elles puissent dépasser 2.100 heures. Il s'agit essentiellement de formations individualisées dont la durée varie en fonction du projet professionnel de l'intéressé.

4.1.3 L'enseignement de promotion sociale

a) Buts

Conçus à l'origine comme un instrument de promotion pour les travailleurs et s'inscrivant en cela dans la perspective de l'Education Permanente, les "cours du soir et du dimanche", sont dénommés actuellement "Enseignement de Promotion Sociale".

Le 14.04.91, le Conseil de la Communauté Française adoptait les décrets dotant l'enseignement de promotion sociale d'un cadre légal lui permettant de mieux répondre aux besoins actuels en matière de formation des adultes.

La Promotion Sociale bénéficie d'une grande souplesse d'organisation grâce à la mise en place d'un système d'unités de formation.

Une unité de formation de transition prépare principalement à la poursuite des études, y compris au niveau de l'enseignement supérieur, tout en offrant la possibilité d'accéder à un niveau de qualification.

Une unité de formation de Qualification permet à l'étudiant d'accéder à un niveau de qualification, tout en offrant la possibilité de poursuivre des études, y compris au niveau de l'enseignement supérieur.

b) Public-cible

L'enseignement de promotion sociale est organisé aux niveaux secondaire (inférieur et supérieur : technique, professionnel et artistique) et supérieur (type long et type court).

c) Organisation

L'enseignement de promotion sociale comporte des formations longues qui s'étendent sur plus d'une année (plus de 40 semaines), des formations courtes qui durent une année maximum et des formations compactes.

Les formations longues ont une structure parallèle à celle de l'enseignement de plein exercice. Ces cycles qui durent généralement trois années conduisent à la délivrance d'un diplôme et assure de ce fait une promotion verticale des étudiants qui acquièrent un titre de niveau supérieur à celui qu'ils possèdent déjà.

Les formations courtes permettent à ceux qui sont déjà engagés dans la vie professionnelle d'acquérir une spécialisation nouvelle, d'actualiser des connaissances ou de se recycler. Aucune condition de diplôme n'est imposée pour suivre ces cours qui durent au maximum une année.

Un test est organisé à l'entrée pour vérifier si les candidats ont les connaissances indispensables à une fréquentation fructueuse. Ces formations ne donnent pas droit à un diplôme mais une attestation légale est délivrée qui peut être capitalisée pour obtenir un diplôme lorsque tous les cours organisés dans un cycle long ont été réussis.

Les formations compactes sont des formations longues ou courtes dont le calendrier a été condensé.

4.1.4 L'enseignement à horaire réduit (CEFA)

a) Buts

Les Centres d'Education de Formation en Alternance (CEFA) organisent un enseignement à temps partiel en alternance avec une initiation à des pratiques professionnelles.

Les CEFA visent l'insertion sociale autant que professionnelle des jeunes qu'ils accueillent.

b) Public-cible

- des jeunes soumis à l'obligation scolaire, jusque 15 ou 16 ans à temps plein, jusque 18 ans à temps partiel;

- des jeunes de 18 à 25 ans qui ont signé, soit un contrat d'apprentissage pour une profession salariée, soit une convention emploi-formation.

Au 01/02/91, 40 CEFA regroupaient 3.472 apprenants (Communauté : 1.209, CEPEONS : 717; Libre : 1.546).

c) Organisation

Les CEFA organisent la formation au niveau secondaire professionnel inférieur et supérieur à raison de 600 périodes de 50 minutes réparties en 20 semaines au moins; les CEFA peuvent adopter un programme de formation modulaire adapté aux rythmes des apprenants.

Les CEFA peuvent organiser toute formation professionnelle correspondant à un besoin repéré et faire appel, en plus des professeurs des écoles collaboratrices, à d'autres opérateurs de formation.

4.1.5 Les Entreprises d'apprentissage Professionnel (E.A.P.)

a) Buts

Les E.A.P. sont des A.S.B.L. de formation qui visent à assurer par le travail une formation adaptée au public visé et qui combine une formation générale et professionnelle avec l'insertion des apprenants dans une expérience de travail réel, soit au sein de l'E.A.P., soit lors de stages en entreprises.

b) Public-cible

Des jeunes de 18 à 25 ans

- qui n'ont pas obtenu de certificat d'études secondaires inférieures; - qui n'ont pas accès aux allocations d'attente ou de chômage;

- qui ne bénéficient d'aucune allocation d'aide aux handicapés et ne sont pas inscrits au Fonds Communautaire pour l'Intégration sociale et professionnelle des Handicapés.

Par exception, l'E.A.P. peut accepter jusqu'à 2596 d'apprenants qui ne remplissent pas ces conditions.

En 1990-91, 36 E.A.P. agréés (et 3 en cours d'agrégation) regroupaient 1.000 apprenants dont 500 en permanence.

c) Organisation

L'apprenant est engagé dans un contrat de formation de 18 mois maximum au terme duquel il reçoit un certificat de capacités de fréquentation.

L'apprenant reçoit de l'E.A.P. une rétribution minimum de 40 frs/H. Sa couverture en matière de sécurité sociale est limitée à l'assurance maladie-invalidité et aux allocations familiales (pour ses enfants).

Au terme de son activité dans une E.A.P., l'apprenant ne bénéficie pas des allocations de chômage. Les E.A.P. sont exonérées presque totalement des cotisations patronales à l'ONSS et elles peuvent bénéficier d'une subvention et d'une aide pour couvrir leurs frais de fonctionnement et de personnel.

4.1.6 Les centres de formation sectoriels subventionnés

a) Buts

Différents secteurs ont, depuis de nombreuses années, mis en oeuvre des politiques de formation professionnelle. Plus récemment, les partenaires sociaux et les autorités concernées ont développé une politique visant l'insertion professionnelle et une réelle remise au travail de divers groupes de demandeurs d'emploi qui ne bénéficient ni de la relance économique, ni de l'accroissement de l'offre d'emploi. Dans le cadre de l'accord interprofessionnel portant sur la période 1989-1990, ces partenaires sociaux ont convenu de réserver 0,1896 de la masse salariale à la réinsertion des groupes à risque. Lors de l'accord pour la période 1991-92. Cet effort a été porté à 0,2596, dont 0,10% réservé aux "plus vulnérables".

b) Publics-cibles : (groupes à risque)

Les plus vulnérables (0,1096 des 0,2596) :

- les chômeurs à qualification réduite; - les chômeurs de longue durée;
- les bénéficiaires du MINIMIEX; - les handicapés;

- les jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel; - les personnes qui réintègrent le marché de l'emploi.

Les moins vulnérables :

- les chômeurs âgés de 50 ans au moins;
- les travailleurs de 50 ans au moins confrontés à un licenciement collectif, une restructuration ou à de nouvelles technologies;
- les travailleurs peu qualifiés.

c) Organisation

0,18 % : L'intervention financière du fonds est liée à une embauche directe (projets de type 1) ou accordée sur base d'une action d'insertion globale qui prévoit des actions de formation, d'encadrement ou de guidance (projets de type 2). Un engagement doit intervenir dès la fin de la phase de formation.

0,25 96 : Les projets individuels de mise au travail donnent lieu à une intervention financière du Fonds s'ils sont liés à une embauche directe. Des projets collectifs insérés dans une Convention Collective de Travail (C.C.T.) sont subventionnés à condition qu'un engagement intervienne dès la fin de la phase de formation.

4.1.7 La formation postscolaire agricole

a) Buts

La formation en agriculture se base sur la Directive Européenne (161J72 CEE) et s'applique en Communauté Française selon le Décret du 10 juillet 1984.

Ses objectifs :

- assurer la formation de base (cours A);
- préparer à la reprise d'exploitation (cours B); - perfectionner les connaissances (cours C).

b) Publics-cible

- personnes travaillant déjà dans l'agriculture;
- âgées de 18 ans minimum,

c) Organisation

Des Centres agréés organisent les cours à la demande sur des matières qui rencontrent l'évolution technologique et législative, mais aussi les impératifs de la PAC (Politique Agricole Commune de la CEE).

Le fonds Européen Agricole participe financièrement à cette formation.

4.2 Liens entre opérateurs et pouvoirs subsidants

Opérateurs et pouvoirs subsidants	Liaison avec d'autres opérateurs et pouvoirs subsidants de ce tableau
<u>A. Enseignement (Communauté)</u>	
A1 Enseignement à temps plein	B3, D73, F2, F8
A2 Enseignement de promotion sociale	D1 1, E4, D23, D31
A3 CEFA	D13, D32, F1
A4 Enseignement à distance	
<u>B. Pouvoirs régionaux (Wallonie - Bruxelles)</u>	
B 1 Financement FOREM, ORBEM	
B2 Financement d'ASBL, d'insertion professionnelles via PRIME FBI, ACS	C2
B3 Financement des ZEP	A1
B4 Primes à l'emploi: aide à la formation des entreprises	D41
B5 Programme PLUS, "emploi" (Wallonie)	D41
B6 Financement des programmes F. S. E.	F1
<u>C. Communauté Française (hors enseignement)</u>	
C1 Financement FOREM : COISP, secondaire, tertiaire, recours au FSE, conventions avec des secteurs.	D2, D33, F1
C2 Financement d'ASBL, d'insertion professionnelle et d'E.A.P.	B2
C3 Financement de la formation des Classes moyennes	D6
C4 Financement des formations agricoles	D8
C5 Financement des mouvements d'éducation permanente et de jeunesse	D71, E4
<u>D. Acteur économiques et sociaux</u>	
D 1 Paritaires Interprofessionnels Nationaux	
D 11 Congé éducation	A2, E4, D62
D 12 Fonds 0,18 9b et 0, 23 96 national	E5
D 13 Com. paritaire d'apprentissage CNT	A3
D2 Paritaires Interprofessionnel Communautaires : FOREM	
D21 Centres de formation	
D22 Aides à la formation en entreprises	B4, D41, D42
D23 Conventions avec d'autres acteurs	A2, D33
D3 Paritaire sectoriels	
D31 Fonds sectoriels et institutions sectorielles de formation	
D32 Commissions d'apprentissage	A3
D33 Conventions secteurs-Forem	C1, D2
D4 Paritaires Entreprises	
Aides à la formation: Forem	
D41 Aides régionales à la création, à l'extension, et à la reconversion d'entreprises	B1, B4
D42 Aides communautaires à la formation	C1
D5 Entreprises sans participation paritaire formation de personnel à l'initiative de l'entreprise	
D6 Classes moyennes	
D61 Apprentissage Classes moyennes	C3
D62 Formation chef d'entreprise	C3, E3, D 11

D63 Conventions avec d'autres secteurs : Forem, promotion sociale, etc.	
D7 Secteurs associatif	
D71 Mouvements d'éducation permanente et de jeunesse	C5, D11
D72 ASBL	C2, C5
D73 Ecoles de devoirs	A1
D8 Formations agricoles	
D9 Services de formations privés	

<u>E. Mesures nationales liées à la formation</u>	
E 1 Loi sur l'obligation scolaire	A3, D1 3, D32, E2, D61
E2 Loi sur l'apprentissage industriel	A3, D13, D43, E 1
E3 Convention emploi-formation (AR 493)	AZ, D62
E4 Loi sur le congé-éducation	C5, D1 1, D7, D62
E5 Fonds national 0,18/0,25	
E6 Fonds "Table Ronde"	

<u>F. Programmes européens</u>	
F 1 Fonds social européen	A2, A3, H6, Cl, C2, D2, D6
F2 Petra	A1, D6
F3 Force	D6
F4 Eurotechnet	D6
F5 Euroform	D6
F6 Now	
F7 Erasmus	A1
F8 Lingua	A1, D6

5 La certification

5.1 Les certifications actuellement reconnues en Communauté française

5.1.1 L'enseignement de plein exercice

Primaire et secondaire : cf. tableau 1 "Titres et certifications actuels", et document 2 : "L'enseignement professionnel secondaire complémentaire". (Source : Vade mecum - Jeunes - Emploi - Formation, 1992 pp. 109-110).

Supérieur : cf. tableau 3 : "Filières d'accès" et tableau 4 : "Organisation". (Ibidem pp. 115-116).

5.1.2 Les centres d'enseignement et de formation en alternance (CEFA)

Cet enseignement délivre en fin d'étude :

- une attestation de capacité dans la formation suivie;
- possibilité d'obtenir un CQ (certificat de qualification) devant un jury. Ce certificat est équivalent à celui obtenu dans l'enseignement de plein exercice correspondant.

5.1.3 L'Enseignement de promotion Sociale

cf. tableaux 5 et 6

A. Les formations de longue durée permettent d'obtenir un diplôme de même valeur que celui qui est délivré dans le plein exercice pour une formation équivalente :

- CTSI Cours Technique Secondaire Inférieur,
- CTSS Cours Technique Secondaire Supérieur,
- CPSI Cours Professionnel Secondaire Inférieur. - CPSS Cours Professionnel Secondaire Supérieur,
- CPSC Cours Professionnel Secondaire Complémentaire.

Remarque : Obtention

- d'un diplôme en fin d'études techniques;
- d'un brevet en fin d'études professionnelles;
- d'un certificat si l'élève ne peut prétendre à un diplôme ou à un brevet mais qu'il a obtenu 5096 au total.
- d'une attestation de réussite ou de fréquentation si l'élève quitte l'établissement avant la fin des études ou d'un cycle.

B. L'enseignement supérieur de type court délivre :

- un diplôme en fin d'études,
- un certificat si l'horaire comporte moins de 750 périodes de cours sur 2 ans,
- un certificat pour les années de spécialisation et complémentaires,
- une attestation si l'étudiant ne peut prétendre à un diplôme ou à un certificat ou s'il quitte l'établissement avant la fin de ses études ou d'un cycle.

C. Enseignement supérieur du 2^{ème} degré et de type long : Cette forme d'enseignement délivre :

- un diplôme en fin d'étude,
- un certificat,
- une attestation comme ci-dessus.

D. Cours Normaux Techniques Primaire :

Cette forme d'enseignement forme des moniteurs des Centres de Plein Air et de Centre de Vacances et délivre un certificat d'aptitudes aux fonctions de moniteurs - monitrice des centres de plein air et des centres de vacances.

E. Cours Normaux Techniques Moyens :

Cet enseignement délivre un diplôme d'aptitude pédagogique.

F. Les Formations Courtes

Cette forme d'enseignement délivre:

- une attestation de réussite ou,
- une attestation de fréquentation.

5.1.4 Les Formations organisées par les Classes Moyennes

A. L'Apprentissage :

En fin de contrat, obtention d'un certificat de qualification, homologué par le Ministre compétent, qui donne accès à la formation de chef d'entreprise.

B. La Formation de chef d'entreprise :

En fin de formation obtention d'un diplôme de chef d'entreprise homologué par le Ministre compétent. Ce diplôme remplit les conditions prescrites par la loi sur l'accès à la profession en matière de gestion d'entreprise et de connaissances professionnelles.

C. La formation prolongée :

Cours intensifs de perfectionnement et de recyclage. Une certification est possible.

D. La formation organisée par l'Office Communautaire et régional de la Formation Professionnelle et de l'Emploi

Au terme du contrat le Forem ne délivre pas de certificat légal mais une attestation permettant l'accès à d'autres formations.

5.1.5 Les formations organisées par le Ministère de l'emploi et du Travail

A. L'apprentissage industriel :

En cas de réussite, obtention d'une attestation ou d'un certificat de qualification.

B. La convention emploi-formation A.R 493

Cette formation délivre :

- un certificat de fréquentation des cours;
- possibilité d'accès à des épreuves de certification et de qualification.

5.1.6 L'enseignement à distance

Ce type de formation prépare l'élève :

- aux différents examens du jury de la Communauté pour l'enseignement secondaire,
- à l'examen d'admission aux études d'ingénieur civil,
- aux concours et examens de recrutement dans la fonction publique.

5.1.7 Les écoles privées

Les diplômes délivrés par les écoles privées non subventionnées ne sont pas nécessairement reconnus par l'Etat. Cette formation prépare au jury central ou au travail dans le secteur privé.

5.2 Les contacts entre opérateurs de formation, entre opérateurs de formation et enseignement

Actuellement, chaque système de formation détermine ses objectifs, ses programmes, ses méthodes, son mode d'évaluation et finalement ses normes de certification sans lien avec les autres opérateurs.

Pourtant, des instances de concertation existent. Les comités subrégionaux de l'Emploi et de la Formation (C.S.E.F.) et le Comité Régional Bruxellois à l'insertion socio-professionnelle ont pour

but de maintenir en permanence le contact et la concertation en matière d'emploi sous ses divers aspects, avec les entreprises et les autorités compétentes en matière d'enseignement, d'emploi et de formation.

La liaison entre l'emploi et la formation est organisée, d'une manière plus spécifique, au sein des Commissions Emploi-Formation-Enseignement (CEFE) où siègent :

- les partenaires sociaux traditionnels;
- les trois réseaux d'enseignement et en particulier l'enseignement de Promotion Sociale; - les services agréés de formation professionnels (FOREM, IFFPCM, ...);
- les organismes choisis par le Conseil Supérieur de l'Education Permanente.

Les C.E.F.E. fondent l'espoir de voir se développer de véritables politiques sous-régionales d'emploi et de formation.

Avant de prendre des décrets propres à chaque type de formation ne devrait-on pas adopter un décret fixant les grandes lignes d'une politique générale, les buts communs à tous les systèmes de formation et définissant les grands principes en vue d'une certification généralisée et plus cohérente. Ce travail devrait s'inspirer de l'observation du fonctionnement des C.E.F.E. Les certifications devraient par ailleurs être équivalentes à celles délivrées, tant au niveau communautaire dans l'enseignement qu'au niveau international dans les autres pays de la Communauté Européenne.

Ces certifications peuvent être ou non légalement reconnues. Lorsqu'elles sont légalement reconnues elles peuvent être équivalentes aux certifications délivrées dans le système scolaire. Dans le cas contraire, elles possèdent une valeur relative laissée à l'appréciation des employeurs et des services de recrutement.

Lorsque les grandes lignes de politique générale auront été dressées il sera possible de mettre en évidence les manques en prenant soin de les formuler en termes concrets.

5.3 Les expériences menées au niveau des comités sub-régionaux de l'emploi et des C.E.F.E.

5.3.1 Problématique européenne

Dans la communication de la Commission des Communautés européennes au Conseil du 2 juin 1989 intitulée *L'éducation et la formation dans la Communauté Européenne lignes directrices pour le moyen terme: 1989-1992*, la nouvelle Commission a décidé d'inscrire l'Education et la Formation au premier plan de ses priorités.

Les lignes directrices de l'action ont été choisies afin d'offrir plusieurs avantages :

- elles contribueront à éviter la fragmentation des programmes et des initiatives et s'inscriront dans la durée pour développer une action plus cohérente et obtenir ainsi un meilleur impact;
- elles garantiront une vision d'ensemble des activités communautaires dans les domaines de l'Education et de la Formation.

Dans la perspective de l'achèvement du marché intérieur, la Communauté européenne exerce des pressions de plus en plus fortes sur les autorités nationales compétentes en matière d'éducation et de formation pour garantir que les travailleurs de demain sauront répondre aux attentes et aux besoins de l'économie et de la société européenne.

Les répercussions sur l'éducation et la formation seront profondes :

- il sera nécessaire d'accroître régulièrement l'offre d'éducation et de formation ;
- la scolarité obligatoire devra mieux préparer et conduire à la formation professionnelle initiale; de même la formation professionnelle initiale devra préparer et conduire à la formation continue des adultes ;
- une grande cohérence, des itinéraires de formation clairement balisés et une plus grande souplesse d'accès s'imposent afin d'élargir les possibilités de participation à tous les stades et à tous les âges;

- des efforts soutenus sont nécessaires pour concevoir de nouvelles formes de coopération qui mobilisent des ressources du secteur public et du secteur privé et qui engagent les entreprises, les institutions d'éducation et de recherche et les collectivités locales dans un même projet collectif d'éducation et de formation.

Ces quelques considérations nous montrent bien l'importance d'une collaboration entre les établissements scolaires et les organismes de formation.

En s'inspirant des recommandations de la Commission des Communautés Européennes, le C.E.F. préconise d'étudier les formes de collaborations et de synergies entre opérateurs de formation et système d'enseignement, plus particulièrement en repérant et en développant les passerelles accessibles aux apprenants.

Le rapport de la Communauté européenne parlant des perspectives du marché européen de demain dit encore :

"La première question qui vient à l'esprit est à l'évidence celle de la MOBILITE. La non reconnaissance des qualifications professionnelles est apparue comme l'un des principaux obstacles au développement et de nouvelles mesures à prendre en étroite collaboration avec les partenaires sociaux apparaissent maintenant comme nécessaires pour créer un système de reconnaissance et de correspondance des qualifications à tous les niveaux. "

Pour tirer pleinement profit de la dimension européenne, il faudra aussi construire des réseaux transnationaux propices à l'établissement de contacts et de coopération aux différents niveaux des systèmes d'éducation et de formation. D'où l'importance de la connaissance des langues étrangères et d'une meilleure compréhension de la culture et des traditions des autres pays de la Communauté."

Pour renforcer la cohésion économique et sociale, la Communauté Européenne s'est engagée à améliorer la qualité de l'éducation et de la formation surtout dans les régions et dans les catégories de populations défavorisée. (Lutte contre le chômage.) Il s'agit d'élever ainsi le niveau de l'ensemble de la Communauté.

La Communauté concentrera ses efforts sur les responsabilités qui lui incombent en vertu du traité de Rome. En ce qui concerne l'éducation, il s'agira d'intensifier les processus de coopération mis en place dès 1976. Il est important de rappeler que la Communauté souhaite respecter la diversité des traditions de chaque partenaire. Elle ne souhaite donc pas arriver à une harmonisation totale ou à une normalisation des systèmes éducatifs.

La libre circulation ne sera garantie que par la reconnaissance des diplômes et des qualifications à des fins professionnelles.

" Les travailleurs de toutes catégories qui veulent se déplacer à l'intérieur de la Communauté doivent avoir la certitude de pouvoir le faire sans rencontrer de difficultés liées aux qualifications professionnelles qu'ils auront acquises ailleurs."

La Directive adoptée par le Conseil le 21 décembre 1988 a levé un obstacle très réel à la libre circulation des personnes en adoptant une nouvelle approche du problème basée sur la confiance mutuelle. Cette Directive vise la reconnaissance des diplômes d finalité professionnelle et non des diplômes et titres académiques.

Elle ouvre aussi la voie à la reconnaissance des qualifications professionnelles à différents niveaux (inférieur, intermédiaire et supérieur). La libre circulation ne serait donc plus uniquement réservée au titulaire de formation professionnelle d'un niveau supérieur.

Sur base de la Directive du 16 juillet 1985, on se limitait à établir une correspondance, secteur par secteur, pour les emplois qualifiés (niveau II). Les travaux accomplis par les experts avec l'assistance technique du CEDEFOP dans certains secteurs ont été utiles pour améliorer la compréhension mutuelle des systèmes mais ils sont loin de répondre aux objectifs et à l'échéance de 1992. La Commission examine donc la possibilité de mesures complémentaires pour établir la reconnaissance des qualifications professionnelles pour toutes les professions règlementées et

pour améliorer la transparence du marché du travail en ce qui concerne la formation et les qualifications acquises dans les différents Etats membres. "

Pour l'enseignement supérieur, le programme ERASMUS a contribué à augmenter la mobilité des étudiants et à multiplier les échanges entre les différents Etats. Un système d'Unités Capitalisables transférables dans toute la Communauté doit être lancé prochainement.

Le problème plus vaste d'un accord commun sur les conditions d'accès à l'Université ou aux établissements d'enseignement supérieur, eu égard à des qualifications acquises antérieurement dans un autre Etat, doit être résolu.

Les ressortissants de la Communauté ont un droit d'accès à la formation professionnelle dans les Etats membres dans les mêmes conditions que les ressortissants nationaux.

En vue de l'application de l'article 48 du traité de Rome la Commission prendra toutes mesures nécessaires pour assurer aux ressortissants communautaires la plus libre circulation professionnelle possible en ce qui concerne l'accès à l'emploi du secteur public. Ces mesures visent plus particulièrement la mobilité des enseignants dans les Etats de la Communauté.; elles visent également l'emploi dans d'autres services publics tels que les transports, la santé, etc ...

6 Les Missions de la Chambre de la formation du CEF

- A. Des rencontres avec les CEFE (Commission Enseignement-Formation-Emploi des Comités subrégionaux de l'Emploi et du Comité Régional Bruxellois à l'insertion socioprofessionnelle) seront organisées, elles auront pour but de repérer les modes de collaboration pertinents entre opérateurs de formation.
- B. Il conviendrait ensuite de charger la Chambre de la Formation de décrire le paysage de la formation en Communauté Française et plus précisément :
- de réaliser un examen et une validation des objectifs des opérateurs en référence aux objectifs généraux adoptés par le C.E.F.;
 - de décrire les opérateurs en précisant la nature et l'ampleur de leurs missions, les modèles d'apprentissage qui sous-tendent leurs actions et ainsi que les liens entre opérateurs entre opérateurs et pouvoirs subsidiaires et Les passerelles accessibles aux apprenants;
 - d'analyser les offres sous-régionales de formations, avec l'aide des CEFE.
- C. Il est proposé de confier à la chambre de la Formation une mission d'étude de la coordination des différents programmes européens de formation -
- D. Ces missions seront réalisées en collaboration avec la Chambre de l'Enseignement et l'ensemble du Conseil de l'Education et de la Formation.

7 Recommandations

- A. Dès à présent, le Conseil de l'Education et de la Formation propose d'encourager la création de Centres Régionaux de Technologies Nouvelles qui visent une mise en pool de matériel et qui seront ouverts à tous les réseaux d'enseignement et à tous les opérateurs de formation.
- B. Dans le prolongement de certaines initiatives locales, il faudrait publier, par sous région, un répertoire des offres de formation en mentionnant les conditions d'accès et les passerelles. Il conviendrait aussi de renforcer l'efficacité de l'information des Centres PMS dans leur mission d'information sur les enseignements, les formations et les débouchés.
- C. Il convient de promouvoir une certification intégrée dans un système d'unités capitalisables et légalement reconnue. Au niveau européen, bien que les procédures formelles restent complexes, le projet ERASMUS a réglé de manière pragmatique le problème de reconnaissance des formations au niveau universitaire pour tous les pays de la Communauté Européenne. La reconnaissance des équivalences reste une procédure complexe et individualisée dans l'enseignement secondaire.
Pour les autres niveaux de formation et pour la reconnaissance de l'accès à de nouvelles professions, en dehors de quelques programmes spécifiques, tout reste à faire.
- D. Les stratégies d'organisation des stages et de l'alternance doivent rencontrer les objectifs généraux de développement de la personne, d'insertion dans la vie économique et de formation à la citoyenneté responsable tels que définis par le Conseil de l'Education et de la Formation.
- E. Le C.E.F. repère actuellement en Communauté française de Belgique diverses modalités d'organisation des stages et de l'alternance.
Différents projets de modification des stages et de l'alternance sont à l'étude; un certain nombre de ces projets visent le développement de la pratique du stage. Il convient de proposer des stratégies optimales. Un groupe de travail du C.E.F. prendra en charge l'étude de ce problème.
- F. Le Conseil de l'Education et de la Formation souhaite promouvoir le développement de la formation continue.
- G. Les comités subrégionaux et les CEFÉ doivent être encouragés à développer des projets intégrés qui rassemblent différents opérateurs d'enseignement et de formation.

8 Liste des sigles

1. CEDEFOP : Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle
Maison Jean MONNET, Bundesalle, 22, D-1000 BERLIN 15.
2. CEFA : Centre d'Education et de Formation en Alternance.
3. CEFE : Commission Enseignement Formation Emploi des Comités Subrégionaux de l'emploi.
4. CIDOC : Centre Intercommunautaire de Documentation pour la Formation Professionnelle.
Bld de l'Empereur, 1, B-1000 BRUXELLES.
5. C.O.I.S.P. : Centre d'Orientation et d'Initiation Socio-Professionnelle (créé à l'initiative du FOREM).
6. C.S.E.F. : Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation
7. E.A.P. : Entreprise d'Apprentissage Professionnel.
8. F.B.I. : Fonds Budgétaires Interdépartementaux.
9. F.P.A. : Formation Professionnelle des Adultes organisée par les centres de Formation Professionnelle du FOREM.
10. O.C.D.E. : Organisation de Coopération et de Développement Economique rue André Pascal, 2, 75.775 PARIS Cédex 16 / avenue du Roi, 202, 1060 BRUXELLES

9 Annexes

Annexe 1 : Avis du Conseil Supérieur de l'Education Populaire transmis au CEF

Annexe 2 : Programme FORCE, tableaux synoptiques des données disponibles dans les douzes états membres concernant la formation professionnelle continue. Task force ressources humaines des Communautés européennes, 1992, PP. 61-63. (Ce document n'a pu être numérisé)

Annexe 3 : Extrait du VADE-MECUM, JEUNES-EMPLOI-FORMATION en collaboration avec l'U.W.E. (Ce document n'a pu être numérisé)

9.1 Annexe 1 : Avis du Conseil Supérieur de l'Education Populaire transmis au CEF

Le Conseil Supérieur de l'Education Populaire (CSEP) entend affirmer la nécessité d'une politique de droit à la formation, d'une politique de droits culturels qui n'implique pas seulement les pouvoirs publics, mais aussi les interlocuteurs sociaux dans les négociations collectives.

Le CSEP se réjouit de la mise en place du Conseil de l'Education et de la Formation. En effet, au cours de ces dernières années, il a, à de nombreuses reprises, exprimé le souhait d'être associé étroitement tant aux politiques d'enseignement qu'aux politiques de la formation et aux différentes instances habilitées à donner leur avis sur ces politiques.

Par leur action, les associations d'Education permanente que le CSEP représente sont engagées dans des initiatives qui concernent directement le système scolaire et le système de formation.

L'EDUCATION PERMANENTE EST ENGAGÉE DANS L'ACTION EDUCATIVE.

L'Education permanente regroupe des organismes impliqués dans l'action éducative : associations de parents, groupements pédagogiques d'enseignants et d'éducateurs, associations et mouvements associés à la lutte contre l'échec scolaire (participation aux Centres d'Enseignement à Horaire Réduit, aux Zones d'Education Prioritaire, aux Ecoles de Devoirs, aux processus de réinsertion de jeunes, à la formation, l'animation et l'organisation des populations qui ont été confrontées à l'échec scolaire ou qui connaissent illettrisme et l'analphabétisme de retour ...).

En outre, les divers mouvements et associations d'Education permanente ont élaboré de nombreuses propositions portant sur la réforme de l'enseignement en général et plus précisément sur la démocratisation des études et la réforme de l'enseignement professionnel. Ils ont été également novateurs en matière de formations systématiques d'adultes en essayant de développer la perspective et quelques réalisations portant sur la création d'une "Université Ouverte".

L'EDUCATION PERMANENTE EST ENGAGÉE DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

Par ailleurs l'Education permanente regroupe également des organismes qui interviennent dans les processus de formation professionnelle. Ce secteur assure la formation de base et la formation continuée de son personnel. Il réalise des programmes de remise à niveau, de formation pré-professionnelle des adultes et particulièrement des chômeurs ou des personnes n'ayant pas droit aux indemnités de chômage. Il assure des formations professionnelles spécialisées à la connaissance du milieu et aux méthodologies de l'Education permanente destinées au personnel des secteurs éducatifs, sociaux et culturels.

CES DEUX AXES D'INTERVENTION DE L'EDUCATION PERMANENTE LUI DONNENT UNE PLACE PARTICULIERE AU SEIN DU CONSEIL DE L'EDUCATION ET DE LA FORMATION.

LE CONSEIL SUPERIEUR DE L'EDUCATION POPULAIRE PROPOSE AU CONSEIL DE L'EDUCATION ET DE LA FORMATION LES REFLEXIONS SUIVANTES.

Principes Généraux:

LE CSEP estime que les problèmes budgétaires posés dans les secteurs de l'Enseignement, de la Formation Professionnelle des Adultes et de l'Education permanente ne peuvent être résolus en opposant les secteurs entre eux, ou en puisant aux moyens de l'un pour faire face aux problèmes de l'autre.

Les questions budgétaires nécessaires au développement de chacun de ces secteurs ne trouveront leur solution que par un processus de rationalisation au sein de chaque secteur et par un processus de refinancement des secteurs non-marchands publics et associatifs.

Par rapport aux questions budgétaires, le CSEP demande que le Conseil de l'Education et de la Formation établisse un tableau reprenant les évolutions budgétaires en tenant compte des spécificités de chaque réseau, de chaque filière et de chaque groupe de population des divers secteurs de l'enseignement et de la formation afin qu'une vue comparative et chronologique devienne possible.

LE CSEP rappelle que les finalités de l'enseignement et de la formation ne doivent pas se définir de façon unique par rapport au système économique et aux postes de travail. L'objectif d'une qualification polyvalente sur le plan des connaissances et sur le plan des finalités (maîtrise culturelle, compréhension de l'environnement social et politique) est essentiel afin que les étudiants et les adultes soient aussi socialisés de manière active à la compréhension des problèmes liés à une insertion dynamique dans la société.

Enfin, étant donné sa pratique d'éducation permanente et des conséquences liées aux inégalités culturelles que les mouvements constatent tous les jours, le CSEP demande que soit reprise de manière réelle le principe de la discrimination positive dans l'affectation des moyens humains et financiers affectés à l'enseignement et à la formation des adultes.

Réflexions par rapport à l'enseignement.

Il y a lieu d'organiser, de développer et d'encourager la mobilité entre fonction enseignante et fonction publique, ainsi qu'entre enseignement et secteur privé et particulièrement d'accroître les conditions de mobilité des fonctions éducatives entre les secteurs de l'enseignement, de la formation professionnelle et de l'Education permanente.

Il y a lieu de redéfinir la fonction enseignante en y englobant ses différents aspects : non seulement donner cours mais aussi assurer leur préparation et leur évaluation, le travail en équipe, la collaboration avec les parents et les autres partenaires, l'animation et la gestion de la classe en tant que groupe et des situations d'apprentissage, la formation continuée et la recherche... C'est en tenant compte de ces différents aspects qu'il faut revoir la formation des enseignants, l'organisation de leur temps de travail et l'utilisation du capital-périodes et du nombre global de périodes-professeur.

Il y a lieu d'organiser la démocratisation des pouvoirs organisateurs de tous les réseaux et d'accroître les modalités de la participation des différents acteurs de l'enseignement à la gestion pédagogique et matérielle de chaque établissement scolaire.

Il y a lieu d'accroître la coopération entre les réseaux d'enseignement.

L'école seule ne parvient pas à combler les inégalités socioculturelles. C'est à partir de ce constat que des dispositifs ont été mis en place par les Pouvoirs publics et par les mouvements associatifs. Jamais jusqu'ici on ne s'est assuré sérieusement de leur complémentarité. Jamais le dialogue n'a été établi, sinon de façon ponctuelle et locale.

Il y a lieu d'articuler l'enseignement et l'Education permanente autour d'objectifs de développement individuel et collectif et de démocratisation culturelle et sociale, notamment par la prévention des échecs et du décrochage scolaire, par la lutte contre l'exclusion sociale et par le développement de la formation initiale et continuée des enseignants, des autres membres du personnel scolaire et des formateurs d'adultes. Cela implique entre autres:

- le développement, dans tous les réseaux, des processus de partenariat dans le cadre des Centres d'Enseignement à Horaire Réduit et des Zones d'Education Prioritaire avec définition contractuelle des rôles, des tâches et des moyens mis en place;
- un dispositif pédagogique qui permette une évolution des apprentissages selon une logique de cycles plutôt que d'années scolaires. Cette proposition se substituerait au redoublement d'année qui ne s'avère pas une solution à l'amélioration de la qualité de l'apprentissage;
- l'incorporation dans le temps d'école, et ce de façon encadrée, du travail individuel et/ou collectif demandé aux élèves;
- le renforcement de l'investissement de la Promotion sociale en faveur des personnes en difficulté, sans limite d'âge, en partenariat avec le secteur de l'Education permanente;
- l'extension de la formation continuée des enseignants et du personnel de l'enseignement en mettant en place des modules de formation à la connaissance des milieux et des cultures des groupes sociaux et ethniques, des modules de formation à des méthodologies et évaluations qui ont fait leur preuve dans le système de l'Education permanente, des modules de formation à la gestion du partenariat école/mouvement associatif, des modules de formation aux causes de l'échec scolaire, à l'illettrisme et à l'analphabétisme de retour et aux remèdes possibles.

Il y a lieu d'améliorer sensiblement l'évaluation des politiques en matière d'enseignement. Un rapport annuel doit être établi sur l'évolution de la démocratisation des études et ce sur base d'un dispositif statistique adapté.

Au niveau de l'enseignement supérieur universitaire et non universitaire, il y a lieu de veiller à la formation des étudiants aux responsabilités sociales et culturelles qu'ils devront exercer au sein de la société.

Réflexions par rapport à la formation professionnelle des adultes.

Le droit à la formation doit concerner non seulement la formation professionnelle, mais aussi la formation dite générale ainsi que la formation de base lorsque celle-ci fait défaut. Le CSEP constate une grande interdépendance entre ces trois types de formation. L'aptitude au changement, la demande de progrès dans la formation professionnelle sont liées à la capacité de polyvalence inscrite dans la formation générale qui, elle-même dépend des capacités liées à la formation de base.

La formation est un droit qui devrait être identique pour tous les citoyens. Ceux qui n'y ont pas accédé dans le cadre de leur scolarité doivent pouvoir utiliser durant leur vie d'autres opportunités. Le CSEP demande que le Conseil de l'Education et de la Formation propose le droit à un crédit temps de formation, droit individuel, non lié au travail, inversement proportionnel à la formation initiale. La formation à laquelle ouvre ce droit peut avoir une finalité professionnelle ou générale sans que l'une ne soit pénalisée par l'autre.

Le manque de formation, au plan de la compréhension des processus culturels, sociaux, économiques qui structurent nos sociétés, représente un handicap ou une inégalité de base en conséquence, une part significative du budget doit être affectée à l'acquisition des capacités inhérentes à la formation générale.

La coordination de la formation professionnelle dans les régions doit être une tâche prioritaire des Commissions emploi-formation-enseignement au sein des Comités Subrégionaux de l'Emploi et de la Formation.

Le CSEP demande une répartition budgétaire équilibrée entre toutes les composantes et logiques de formation et insiste sur la nécessité de mener des projets en partenariat et ce, sur pied d'égalité et de reconnaissance mutuelle.

De façon générale, il y a lieu de veiller à freiner les effets pervers des politiques mises en place. Trop souvent les formations destinées aux populations ne disposant pas des qualifications scolaires et professionnelles suffisantes servent d'autres couches de la population sans que des moyens significatifs ne soient mis en place pour l'insertion socio-professionnelle des plus démunis.

Trop souvent, et particulièrement lorsqu'elles concernent les populations les moins scolarisées, on emploie des méthodologies et des pédagogies reprises à celles mise en place pour les enfants et les jeunes. Il y a donc lieu de renforcer la spécificité de la formation des formateurs d'adultes en ce domaine.

Dans le secteur de la formation permanente des Classes Moyennes, il y a lieu de trouver les formes adéquates de démocratisation et de représentation de tous les partenaires (fédérations patronales, parents, syndicats, étudiants).

Dans le secteur de la formation professionnelle des adultes, il y a lieu de mieux définir les fonctions et les rôles du Forem et des organismes d'Education permanente en matière de formation de base des chômeurs à faible qualification scolaire et professionnelle. En ce même domaine, il y a lieu de prévoir des certifications et de systématiser les passerelles entre les différentes filières de formation des adultes et d'accorder, après formation réussie un statut de sécurité sociale donnant accès aux allocations de chômage.

Enfin, en matière d'Entreprise d'Apprentissage Professionnel, il y a lieu de prévoir un financement et un nombre de personnes en formation dans le cadre de contrats-programmes adaptés aux institutions et aux situations en présence. Le Conseil Supérieur de l'Education Populaire estime qu'il y a lieu de sanctionner le passage réussi en EAP par une certification permettant l'accès à d'autres filières de formation et d'accorder un statut de sécurité sociale donnant accès aux allocations de chômage.