

## THÉMATIQUES

ENFANCE

ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE

CULTURE

LOGEMENT

SANTÉ

EUROPE

MOBILITÉ

ÉNERGIE

JEUNESSE

**FORMATION CONTINUÉE**

EMPLOI

*La formation professionnelle concerne aussi bien la formation des travailleurs, en lien direct avec leur métier ou toute autre formation qu'ils choisissent eux-mêmes en vue de se réorienter sur le marché du travail, que la formation des personnes en recherche d'emploi, qui doit leur permettre de se réinsérer socialement et professionnellement.*

*La formation et l'insertion sociale et professionnelle sont devenues, depuis de nombreuses années, l'un des principaux enjeux de notre société. En effet, l'évolution de notre système économique, axé de plus en plus sur la rémunération du seul capital et délaissant largement le facteur « travail », a entraîné progressivement et massivement l'exclusion, tant sociale que professionnelle, des personnes dites « les plus éloignées du marché de l'emploi. »*

*La formation professionnelle doit dès lors être conçue de façon large, dans le but de donner aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi les outils et les atouts nécessaires (les compétences techniques, mais aussi le savoir et le savoir-être) pour affronter de manière autonome les mutations professionnelles et sociales à venir. Les dimensions citoyennes, culturelles et sociales doivent donc en faire partie intégrante.*

## QU'ONT FAIT LES GOUVERNEMENTS ?

La formation professionnelle est une matière régionalisée. En Région wallonne, la législature 1999-2004 a été riche en volonté de réformer le secteur. Ainsi, pour mieux coordonner tous les acteurs de la formation, le gouvernement wallon s'est engagé à la fois dans un travail de cadrage et de redéfinition des missions de chaque catégorie d'opérateurs de formation et aussi à la pérennisation des moyens alloués à chacun d'entre-eux. C'est en fin de législature qu'ont été votés une série de décrets.

La législature passée a été la législature de l'opérationnalisation des réformes votées sous le précédent gouvernement.

Comme pour toute nouvelle législation, les décrets laissent apparaître un certain nombre de conséquences perverses. Des corrections ont déjà été apportées, grâce à une bonne concertation entre le secteur et ses ministres de tutelle.

Par ailleurs, le MOC salue et se réjouit de la décision du gouvernement de la Communauté française de renforcer l'investissement public dans la promotion sociale, véritable école de la 2<sup>e</sup> chance ou d'un nouveau départ.

Enfin, le MOC déplore un net recul en matière de droits culturels, avec la décision prise en juillet 2006 par le gouvernement fédéral de réduire de façon drastique le nombre d'heures de congé-éducation, auquel les travailleurs ont droit pour se former tout en continuant à travailler. Directement concernées car il s'agit principalement de l'accès à la formation générale et professionnelle, les Communautés et les Régions n'ont pas pu éviter ce grave recul social et n'ont pas pris d'initiative pour tenter de compenser, à leur niveau, les besoins ainsi créés.

## NOS PISTES DE REVENDICATIONS POUR LA PROCHAINE LÉGISLATURE

Pour le Mouvement, les actions d'insertion et de formation doivent viser l'accès à un emploi durable et de qualité.

Pour atteindre cet objectif, l'ensemble des acteurs doivent être mobilisés et ce notamment au travers du Dispositif Intégré d'Insertion Socio-professionnelle (DIISP) mis en place en Région

wallonne et du Dispositif coordonné d'insertion socio-professionnelle en Région bruxelloise.

Ces dispositifs doivent se développer dans l'esprit et les principes essentiels de la Charte associative<sup>1</sup>, qui devrait être adoptée pour la fin de l'année. Il sera évidemment important que la charte soit rapidement opérationnelle sur le terrain. Nous serons particulièrement attentifs à :

- L'égalité de traitement entre les prestataires associatifs et publics ;
- La complémentarité entre les initiatives associatives et publiques ;
- La distinction entre les rôles de régulateur et d'opérateur des pouvoirs publics ;
- La transparence des subventions ;
- La consolidation du principe de négociation tripartite : pouvoirs publics, travailleurs et employeurs ;
- L'exigence d'impartialité et de non-sélection des publics pour tous les prestataires de missions de service public.

Les dispositifs régionaux de formation professionnelle sont basés sur la création de partenariats entre les différents opérateurs de formation, principalement par la mise en place de filières et de passerelles. Le développement de ces dernières, loin d'être une finalité, doit être un outil privilégié pour permettre au demandeur d'emploi d'optimiser son parcours d'insertion sociale et professionnelle en lui garantissant le meilleur - et le plus rapide - accès aux services proposés par tous les opérateurs, dans le cadre d'un libre choix et en toute connaissance de cause.

Pour que ce système soit efficace et performant, il convient que tous les opérateurs en partagent l'enjeu: cela passe par la reconnaissance automatique des acquis, notamment au travers de la diffusion large, auprès de tous les opérateurs, des dispositifs de bonnes pratiques et d'opérationnalisation tels que ceux expérimentés au travers du projet Thésée<sup>2</sup>.

Dans l'intérêt des personnes en formation qui doivent être au centre de tous les dispositifs, le MOC revendique l'acceptation mutuelle par tous les opérateurs de leur spécificité respective et de leur nécessaire complémentarité, ce qui doit éviter toute tentation de repli institutionnel, en particulier de la part du pouvoir public.

Pour permettre aux opérateurs de réaliser au mieux leurs missions, le MOC revendique la possibilité de reconnaître et de financer à leur juste valeur les actions de formation concomitantes, dites aussi renforcées,

1 Pour plus d'information, voir la fiche « culture »

2 Mené par Bruxelles Formation, le FOREm et les AID, le projet Thésée propose une méthodologie de collaboration entre opérateurs permettant la reconnaissance automatique des acquis. Ce projet a fait l'objet de deux publications (un guide méthodologique et un Vade-mecum) consultables sur les sites : [www.aid-com.be](http://www.aid-com.be) et [www.thesee.be](http://www.thesee.be).

menées par des opérateurs différents avec une même personne - ou un même groupe - en formation. Ce n'est qu'à cette condition, que le principe du partenariat pourra se développer.

Les lieux de formation offrant un diplôme reconnu et certifiant des compétences recherchées sur le marché du travail doivent être rendus accessibles aux personnes handicapées. Il convient d'apporter une aide à la mobilité, si besoin, ainsi que des soutiens complémentaires de la part des agences régionales, de l'AWIPH et du PHARE (répétiteur, aides aux activités de la vie quotidienne, etc.). Le MOC réclame aussi une bonne répartition des centres spécialisés et une organisation cohérente des synergies avec les centres de formation en milieu ordinaire.

En Région wallonne : priorité au Dispositif Intégré d'Insertion Socioprofessionnelle

Le rôle des opérateurs de formation est de proposer une formation et un accompagnement psychosocial à leurs stagiaires, personnes adultes ayant la possibilité d'effectuer un libre choix. Ce travail nécessite l'établissement d'un rapport de confiance fondé sur le respect des spécificités, des potentialités et des attentes de chaque stagiaire. C'est pourquoi il ne peut être question que le service public pratique un adressage systématique et indifférencié de demandeurs d'emploi, sur la base de listes informatisées, auprès des opérateurs.

Cette pratique ne peut qu'entretenir la confusion, chez le demandeur d'emploi, entre la fonction de contrôle, légitime, dévolue à l'ONem et celle d'accompagnement et de formation dévolue aux opérateurs de formation.

Le MOC demande qu'un maximum de demandeurs d'emploi peu qualifiés aient accès aux formations. Cet accès doit être conditionné à un authentique travail d'orientation et assorti d'un accompagnement conséquent incluant, le cas échéant, la possibilité d'une réorientation. Si tel n'est pas le cas, intensifier les accompagnements n'a aucun sens.

La mise en relation entre les candidats stagiaires et les opérateurs doit résulter d'une démarche volontaire, précédée d'un premier travail de décodage de la demande et du projet du bénéficiaire et d'une orientation proposée par des conseillers spécialisés.

A cette fin, un réel travail d'accompagnement doit pouvoir être effectué et les moyens nécessaires, en temps et en ressources humaines, doivent pouvoir y être consacrés. C'est uniquement à la suite de ce travail -parfois long- qu'un « adressage » pourrait être effectué. On ne peut en aucun cas se trouver dans une logique de prescription ; tendance trop présente dans le milieu de la formation-insertion qui voudrait qu'on applique un « remède » donné sur base d'un « diagnostic » a priori.

Un outil mis en place dans le cadre des dispositifs d'accompagnement est le Contrat (Cocri en Région wallonne et Contrat Projet Professionnel en Région bruxelloise) .

Le MOC revendique que chaque demandeur d'emploi soit informé correctement de son contenu et de ses implications, et son interlocuteur doit s'assurer de sa bonne et entière compréhension. La signature du contrat doit être négociée et concertée entre le demandeur d'emploi qui doit avoir la possibilité d'être accompagné et le conseiller en accompagnement.

Le contrat doit clairement préciser les « droits et devoirs » des deux parties. Il doit indiquer la « plus-value » et l'apport que le service public régional de placement assurera. Ce rôle devant être un plus par rapport à ses missions « normales » de service public de placement.

Le gouvernement wallon a confié le rôle de Régisseur ensemblier à « FOREm Conseil ». Le MOC insiste pour que cette mission soit menée dans l'esprit de la Charte associative et dans le respect de la séparation entre opérateur public de formation et régulateur. Pour assumer cette mission, il doit avoir les moyens suffisants.

C'est pourquoi le MOC réclame un véritable accompagnement et un suivi positif des chômeurs et l'abandon du Plan d'activation des chômeurs et des sanctions qu'il entraîne. En période de haute conjoncture, pour beaucoup de personnes éloignées de l'emploi, trouver un emploi durable et de qualité est très difficile et nécessite un processus parfois très long. Avec la crise économique que nous allons connaître dans les années à venir, cet objectif s'éloigne encore davantage, et il est d'autant plus inacceptable de sanctionner (et de renvoyer, soit vers l'aide sociale, soit vers la débrouille individuelle) les demandeurs d'emploi qui ont des difficultés à se réinsérer sur le marché du travail.

La formulation des offres d'emploi et de leurs exigences sont souvent telles que les personnes éloignées de l'emploi n'osent plus postuler. Un travail de mise en regard de l'offre d'emploi et des compétences exigées doit être organisé par le service public de l'emploi.

Seul ce travail permettra un accompagnement réel des demandeurs d'emploi et leur permettra de trouver une intégration de qualité dans l'emploi.

En Région bruxelloise, le bilinguisme est demandé dans la plupart des offres d'emploi. Il faut augmenter encore le nombre de formations en langues (particulièrement en néerlandais) et inciter les de-

mandeurs d'emploi à apprendre la deuxième langue nationale. En même temps, il faut qu'Actiris fasse un tableau objectif des postes pour lesquels le bilinguisme est absolument nécessaire, tout en évitant la surqualification.

Vu la situation institutionnelle spécifique en Région bruxelloise, le MOC revendique :

- L'accroissement des moyens alloués aux actions d'insertion professionnelle. Cela doit par ailleurs s'accompagner de :
  - la définition en commun, par les acteurs de terrain et les pouvoirs subsidiaires, des critères d'une agrégation accordée aux opérateurs de formation dont la qualité de travail doit être vérifiée.
  - la mobilisation de fonds de garantie pour pallier les retards de liquidation des subventions du Fonds Social Européen.
- Une amélioration de l'articulation emploi-formation par une gestion politique coordonnée de ces matières.
- Le recours à des formateurs pédagogiques qui assurent personnellement et activement une médiation entre les chômeurs allochtones et les employeurs (cela est également valable pour certaines sous-régions de Wallonie, par exemple dans les grandes villes).

Enfin, le MOC demande aux Régions et aux Communautés de réclamer la restauration complète des droits au Congé Education Payé, voire l'augmentation du nombre d'heures admissibles pour les formations choisies par le travailleur. Dans le cas où le CEP serait prochainement régionalisé, le MOC attend des Régions wallonne et bruxelloise et de la Communauté française qu'elles décident de réformer le dispositif dans le sens de la reconnaissance des droits culturels des travailleurs, ce qui passe notamment par le retour à la situation initiale.

