

## 1.4 Algemene opleiding - Levenslang leren

**Maatregel 25:** *Vlaanderen - Opleidingscheques voor ondernemingen voor het volgen van een opleiding bij een externe erkende opleidingsverstrekker- of verkort: opleidingscheques<sup>1</sup>*

### 1. Juridisch kader

In afwachting van het nieuwe decreet met betrekking tot het economisch ondersteuningsbeleid kan in het kader van het decreet van 15 december 1993 tot bevordering van de economische expansie in het Vlaamse Gewest overeenkomstig artikel 6,4<sup>o</sup> steun verleend worden voor investeringen en uitgaven inzake adviesverlening, opleiding, scholing en verspreiding van kennis.

Het besluit van de Vlaamse regering betreffende de opleidingscheques van 14 december 2001.

Lijst van de aanvaarbare NACE-codes bij het besluit van de Vlaamse Regering van 14 december 2001.

Het Ministerieel Besluit van 21 december 2001 tot uitvoering van het besluit van de Vlaamse regering van 14 december 2001 betreffende de opleidingscheques.

Ministerieel Besluit van 3 april 2002 tot uitbreiding van de lijst van de aanvaarbare activiteiten en sectoren en de lijst van de aanvaarbare NACE-codes bij dit Ministerieel Besluit.

Het besluit van 19 juli 2002 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 14 december 2001 betreffende de opleidingscheques en de lijst van de aanvaarbare NACE-codes bij dit besluit.

Verordening (EG) nr. 69/2001 van de Commissie van 12 januari 2001 betreffende de toepassing van artikel 87 en 88 van het EG-verdrag op de minimissteun.

Verordening (EG) nr. 68/2001 van de Commissie van 12 januari 2001 betreffende de toepassing van de artikelen 87 en 88 van het EG-Verdrag op de opleidingssteun.

### 2. Doelstelling van de maatregel

Diverse onderzoeken hebben uitgewezen dat Vlaamse ondernemingen - en dan vooral de KMO's - nog te weinig investeren in opleiding. Via het systeem van de opleidingscheques wordt een vraaggestuurd instrument ter beschikking gesteld om vormingsinspanningen te ondersteunen.

De opleidingscheque moet als een eenvoudig en transparant beleidsinstrument de ondernemingen aanzetten tot permanente vorming.

### 3. Algemene principes

Elke onderneming die een aanvaardbare activiteit uitoefent en een zetel heeft in het Vlaamse Gewest, mag per kalenderjaar 200 opleidingscheques aankopen. Met die cheques kan een werkende binnen een onderneming vorming volgen bij een door het Vlaams Gewest erkende opleidingsverstrekker. Per cheque van 30 € betaalt de overheid de helft.

Het aanbod van de opleiding moet kwaliteitsvol zijn. Vandaar dat enkel opleidingsverstrekkers die een kwaliteitscertificaat kunnen voorleggen erkend kunnen worden door een raad van experts.

Het project "Opleidingscheques" is een e-government maatregel. Bestellen van opleidingscheques kan enkel via het internet op <http://www.vlaanderen.be/opleidingscheques>.

### 4. Administratieve omkadering

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse aangelegenheden en landbouw.

De afdeling Economisch Ondersteuningsbeleid (cel opleidingscheques) van de administratie Economie.

De NV Sodexho als uitgever van de Cheques.

Vijf auditbureaus voor de erkenning van de opleidingsverstrekkers die in het systeem willen stappen.

---

<sup>1</sup> Bron: Administratie Economie.

## 5. Evaluatie

Deze zal gebeuren op basis statistische gegevens aangereikt door de opleidingsverstrekkers bij het verzilveren van de cheques bij de emittent. De uitbetaling van de cheques gebeurt onder de opschortende voorwaarde van het aanleveren van de vereiste informatie en is als dusdanig afdwingbaar. De aan te leveren informatie heeft onder meer betrekking op:

- de functie van de cursisten;
- het geslacht;
- de leeftijd;
- de aard van de gevolgde opleiding.

In combinatie met de gegevens van de ondernemingen waarover de administratie beschikt bij de verkoop van de cheques, waaronder de grootte van de onderneming (KO-MO-GO), de sector waartoe de onderneming behoort, de geografische ligging, aantal aangekochte cheques, ..... kan de maatregel geëvalueerd worden.

Elk ondersteuningssysteem moet om de drie jaar op zijn effectiviteit getoetst worden. Deze toetsing behelst in casu twee delen:

- het verschuivingseffect nagaan, namelijk wentelen de bedrijven hun investeringen in opleiding en vorming af op de overheid of investeren ze extra;
- de evolutie van het vormingspercentage op de totale loonmassa bij de gesubsidieerde ondernemingen versus een controlegroep.

Het Steunpunt ondernemingen, Ondernemerschap en Innovatie wordt ingeschakeld om op basis van een representatief staal van ondernemingen bestaande uit een groep die geen cheques en een groep die wel cheques hebben aangekocht een effectiviteitsanalyse door te voeren.

### 5.1 Kwantitatieve evaluatie

*Betreffende de aankoop van de cheques.*

Het systeem van de opleidingscheques werd gelanceerd op 4 februari 2002.

Op 17 juli 2002 hadden 4.935 ondernemingen 353.766 cheques besteld. Vooral in de sectoren bouw, handel en overige zakelijke diensten scoren de opleidingscheques goed. Gemiddeld worden tussen de 50 en 60 cheques per onderneming besteld. Haast 70 pct. van de deelnemende ondernemingen zijn KMO's. (bron: Persmededeling dd. 1 augustus 2002 van het kabinet van Minister Jaak Gabriels, Vlaams Minister van Economie, Buitenlands Beleid, Buitenlandse Handel en Huisvesting).

*Erkende opleidingsverstrekkers.*

Momenteel zijn er 829 opleidingsverstrekkers erkend met een autorisatienummer:

- 65 met een geldig Q\*-for label;
- 94 met een geldig Iso-label;
- 14 met een EFQM(in kader ESF) –label;
- 303 met een erkenning in het kader van het Vlaams Gewest;
- de overigen kregen een automatische erkenning.

*Betreffende de besteding van de cheques.*

Momenteel wordt gestart met het informatiseren van de eerste evaluatieformulieren. Bijgevolg kunnen hieromtrent nog geen cijfers medegedeeld worden.

### 5.2 Kwalitatieve evaluatie

Zie hierboven punt 5.

## 6. Vooruitzichten

Het Vlaamse voorstel is als een tweetrapsysteem opgebouwd waarbij in een eerste fase een generiek systeem wordt voorgesteld. De eerste trap werd opgezet voor alle ondernemingen en zowel specifieke als algemene opleidingen komen in aanmerking voor steun. Aangezien echter in de eerste fase een aantal sectoren zoals transport en voeding uitgesloten waren omwille van de toepassing van de de-minimis regelgeving werd reeds in een uitbreiding voorzien voor deze sectoren die vanaf 1 augustus 2002 ook gebruik kunnen maken van de opleidingscheques. Voor deze uitbreiding wordt gebruik gemaakt van de Verordening (EG) 68/2001 van 12 januari 2001 betreffende de toepassing van artikel 87 en 88 van het EG verdrag op de opleidingssteun. Als voorwaarde wordt evenwel gesteld dat deze sectoren de cheques enkel voor algemene opleiding mogen gebruiken.

In samenwerking met de sectoren kan er in een tweede fase een genereuzer systeem voor KMO's voor algemene opleidingen worden ontwikkeld, maar dit kan enkel door middel van afsluiten van convenanten. De tweede trap zal te gepasten tijde uitgewerkt worden.

## **Maatregel 26: Vlaanderen - Hefboomkrediet<sup>1</sup>**

### **1. Juridisch kader**

Decreet van 8 december 2000 houdende diverse beleidsbepalingen, inzonderheid artikel 16.

Ontwerpbesluiten van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de nadere voorwaarden en regels volgens welke subsidies worden verleend voor permanente vorming en opleiding voor werkkenden en bedrijven, luiken "Hefboomkrediet-opleidingen", "Hefboomkrediet-loopbaanadviesing" en "Hefboomkrediet-flankerend beleid".

### **2. Doelstelling van de maatregel**

Investeren in permanente vorming en een leven lang leren door middel van een tussenkomst in de kosten van opleidingsprojecten, loopbaanbegeleiding en flankerende acties, opdat ondernemingen en hun werknemers zich zouden kunnen aanpassen aan de snelle ontwikkelingen in het bedrijfsleven en de maatschappij.

### **3. Algemene principes**

Door middel van het 'Hefboomkrediet' worden de Vlaamse middelen van het hefboomkrediet ingezet ter ondersteuning van zwaartepunt 4 'bevordering van het aanpassingsvermogen van de ondernemingen en van hun werknemers' van het Enkelvoudig Programmeringsdocument Doelstelling 3 Vlaanderen (2000-2006), dat medegefinancierd wordt met middelen vanuit het Europees Sociaal Fonds.

[Het hefboomkrediet subsidieert naast opleidingen ook omkaderende initiatieven, zoals loopbaanbegeleiding voor individuele werknemers en ontwikkeling van instrumenten.](#)

Er zijn 3 maatregelen (luiken) voorzien:

- vraaggerichte opleidingen;
- loopbaanadviesing;
- flankerend beleid.

### **4. Administratieve omkadering**

De dossierbehandeling wordt gecoördineerd door de administratie Werkgelegenheid, afdeling Europa.

### **5. Evaluatie**

#### **5.1 Kwantitatieve evaluatie**

De indieningsronde van 2002 liep van 15 maart t.e.m. 15 mei 2002. Er werden 207 projecten ingediend. De beslissingen hierover zullen worden genomen in het najaar van 2002. Binnen de Vlaamse begroting 2002 is hiervoor een budget voorzien t.b.v. 11.235.000 €. Daarnaast worden voor de cofinanciering van deze projecten eveneens middelen ter beschikking gesteld vanuit het Europees Sociaal Fonds.

---

<sup>1</sup> Bron: Administratie Werkgelegenheid, afdeling Europa Werkgelegenheid.

## **Maatregel 27: Vlaanderen - Aangename kennismaking met de computer (ICT)**

### **1. Juridisch kader**

### **4. Doelstelling van de maatregel**

De doorbraak van de kennismaatschappij is onmiskenbaar. Het actieplan ICT van de VDAB, dat gedefinieerd werd in het kader van een Leven Lang Leren, is specifiek gericht op dit nieuwe spanningsveld op de arbeidsmarkt, en streeft er naar om zo snel mogelijk, en op grote schaal een antwoord te bieden op de toenemende vraag naar opleiding van WZ en WN. Dit kan enkel gerealiseerd worden door ICT als zodanig efficiënt in te zetten binnen deze opleidingscontext, meer bepaald voor het verwerven van de nodige 'basisvaardigheden ICT' op het gepaste niveau (persoonlijke vaardigheden, functioneel gebruik binnen de werksituatie, professioneel gebruik binnen de werksituatie).

### **5. Algemene principes**

In samenwerking met het kabinet Werkgelegenheid werd op 5 maart 2001 het project "Aangename kennismaking met de computer" opgestart. Dit project spitst zich toe op het verwerven van basisvaardigheden ICT op het niveau van de persoonlijke vaardigheden, waar ook sleutelkwalificaties als lezen, schrijven en rekenen toe behoren.

In het kader van dit project worden mobiele computernetwerken (leermobielen) ingezet voor opleiding op diverse locaties (zowel intern als extern); dit met de bedoeling om de instapdrempel tot een absoluut minimum te herleiden. Deze formule biedt immers de mogelijkheid om een flexibele organisatievorm te ontwikkelen, zowel wat de samenstelling van de deelnemersgroepen betreft, als naar de locatie en de tijd waarop de opleiding plaatsvindt. Dit veronderstelt uiteraard een directe samenwerking met verenigingen en andere organisaties op lokaal niveau.

Een leermobiel bestaat uit een draadloos computernetwerk met een server, portable pc's voor de deelnemers (12) en de trainer, en alle benodigde randapparatuur als een modem, printer, en dataprojector. Het geheel kan worden opgeborgen in twee mobiele racks (flight cases) die met een kleine bestelwagen kunnen vervoerd worden. In totaal werden 14 leermobielen voorzien zodat elk LKC (13), en ook het VDAB-centrum in Brussel, beschikt over de nodige infrastructuur voor de uitvoering van dit project in de respectievelijke regio.

De opleiding als zodanig is opgevat als een doe-training. Gedurende vier halve dagen worden deelnemers die nog niet vertrouwd zijn met het gebruik van ICT begeleid om concrete vaardigheden te verwerven in drie grote toepassingsgebieden, met name:

- het gebruik van een pc en andere courante terminals en apparaten (zoals de WIS-paal en de kaartlezers voor Proton en SIS);
- communicatie met gebruik van ICT (vb e-mail);
- basisgebruik internet.

Het geheel is erop gericht om het gebruik van ICT voor de deelnemers toegankelijk te maken en hen eerste positieve ervaringen te laten opdoen; wat op zijn beurt de zelfwerkzaamheid van de deelnemers op dit vlak aanwakkert en hen uitnodigt om zich daar verder in bij te scholen, al dan niet in een formele opleidingscontext.

### **5. Administratieve omkadering**

VDAB.

Lokale werkwinkel.

## 6. Evaluatie

### 5.2 Kwantitatieve evaluatie

Sinds de start in maart 2001 heeft de VDAB in het kader van het project 'Aangename kennismaking met de computer' **6.797 opleidingen** gerealiseerd. Het betreft hier bijkomende opleidingen die complementair zijn aan het reguliere aanbod van computer- en informaticaopleidingen. Dit betekent dat in 2002 minimum 10.000 deelnemers zullen bereikt worden.

In onderstaande tabel vindt u een meer gedetailleerd overzicht van de doelgroepen die vorig jaar bereikt werden.

Deelnemers	Totaal	Mannen	Vrouwen	pct.
<i>Algemeen totaal</i>	6.797	2.286	4.511	66,4 vrouwen
<i>Categorie</i>				
WZ	6.669	2.247	4.422	66,3 vrouwen
WN eigen verzoek	82	24	58	70,7 vrouwen
WN op vraag WG	46	15	31	67,4 vrouwen
<i>Leeftijd</i>				
< 25 jaar	782	334	448	57,2 vrouwen
25 – 45 jaar	3.511	1.095	2.416	68,8 vrouwen
> 45 jaar	1.962	713	1.249	63,6 vrouwen
<i>Nationaliteit</i>				
Belgisch	5.908	1.837	4.071	86,9
Andere EG	116	55	61	1,7
Niet EG	773	394	379	11,4
<i>Studieniveau</i>				
Lager onderwijs	3.151	1.060	2.091	46,3
Hoger sec ond	1.860	438	1.422	27,3
Middenstandsopl	197	64	133	2,9
Buitenlands ond	1.087	542	545	15,9
HOBUS	276	72	204	4,0
Universitair ond	187	91	96	2,7

### 5.2 Kwalitatieve evaluatie

Het groot aantal deelnemers uit de groep van laaggeschoolde en/of allochtone WZ toont aan dat de keuze om deze opleiding te integreren in de trajectbegeleiding (module 5: persoonlijke vaardigheden) goed is, en dat de laagdrempelige aanpak effectief blijkt.

## 6. Vooruitzichten

Het concept van het project kan gemakkelijk worden overgenomen door andere organisaties en ondernemingen met het oog op een schaalvergroting van deze actie in Vlaanderen; wat nu de facto al gebeurt in een aantal uitbestedingsprojecten. VDAB kan in dit verband zowel het leermateriaal ter beschikking stellen als de training van de trainers verzorgen.

## **Mesure 28: Région wallonne - Chèques-formation**

### **1. Cadre juridique**

Arrêté du 23 juillet 1998 du Gouvernement wallon relatif aux chèques-formation (M.B. 18.08.1998).

### **2. Objectif de la mesure**

Stimuler la formation auprès des indépendants et des P.M.E. qui occupent moins de 50 travailleurs.

### **3. Principes généraux**

Toute entreprise (personne physique ou personne morale) assujettie à la TVA qui occupe moins de 50 travailleurs et ayant un siège d'exploitation en région de langue française (c'est-à-dire située en Région wallonne, à l'exclusion du territoire relevant de la Communauté germanophone) peut bénéficier d'une aide portant sur un maximum de 400 chèques-formation par an.

Un chèque-formation (valeur 30 €) correspond à une heure de formation pour un travailleur.

Les titres sont achetés par l'entreprise auprès de l'émetteur à un prix de 15 €. L'entreprise est ensuite remboursée de la valeur des chèques remis au formateur (soit 30 €) diminuée du coût de la prestation fournie par l'opérateur de formation.

Les opérateurs de formation doivent être agréés par le Ministre chargé de la Formation en vue de garantir aux PME la qualité des formations dispensées.

Dans le cadre d'un agrément définitif (3 ans, renouvelable), les opérateurs de formation sont soumis à un audit, confié par le Ministre à des organismes certificateurs agréés par la Région wallonne, en vue de vérifier les capacités à organiser des formations et de leur octroyer un label de qualité.

Les travailleurs doivent être occupés dans les liens d'un contrat de travail ou être affiliés à titre principal, comme gérant ou associé actif, à l'Institut National d'Assurance Sociale des Travailleurs Indépendants (INASTI) et être régulièrement rémunérés pendant le temps de la formation.

### **4. Encadrement administratif**

L'entreprise qui souhaite bénéficier de chèques-formation en fait la demande auprès de l'émetteur de chèques.

Le FOREM est chargé de la mise en route, de la coordination et de la surveillance du dispositif.

La Direction générale de l'économie et de l'emploi du Ministère de la Région wallonne est chargée d'organiser l'agrément des opérateurs de formation (convocations aux réunions de la commission d'agrément et secrétariat).

### **5. Evaluation**

#### **5.1. Evaluation quantitative (impact budgétaire)**

Les subventions allouées ont été de:

2000: 2.537 milliers € pour le paiement des chèques.

2001: 2.723 milliers € pour le paiement des chèques.

2002: 2.330 milliers € pour le paiement des chèques.

#### **5.2. Evaluation qualitative**

En 2001, 278 opérateurs de formation étaient agréés par la Région wallonne.

Au cours de la même année, 273.465 chèques ont été émis et 181.510 chèques ont été effectivement utilisés par 3.395 entreprises ou indépendants.

En 2000, 10.200 travailleurs, parmi lesquels une majorité (64 p.c.) d'hommes, ont bénéficié du dispositif chèques-formation.

## **6. Perspectives**

Un décret est en préparation pour adapter la législation aux normes européennes (encadrements des aides à la formation et des aides aux PME): PME de moins de 250 personnes, précision sur le niveau de l'intensité de l'aide, calculée en fonction d'un coût horaire moyen de l'heure de formation et exclusion de certains secteurs d'activité (encadrements sectoriels) et pour intégrer la mesure dans un dispositif général reprenant les incitants financiers destinés aux entreprises pour la formation des travailleurs.

Le projet de Décret met l'accent sur le caractère général et transférable des formations visées.

Le nombre de chèques-formation octroyés sera modulé en fonction de la taille de l'entreprise.

L'objectif est de doubler le nombre de travailleurs bénéficiaires du dispositif.

**Mesure 29: Région wallonne - Plan Mobilisateur pour les Technologies de l'Information et de la Communication - PMTIC (mesure)**

**1. Cadre juridique**

Décret du 20 décembre 2001 contenant le budget général des dépenses de la Région wallonne pour l'année budgétaire 2002 (programme 13 – DO 11).

Contrat d'Avenir pour la Wallonie: Mesure "diffusion des TIC", concrétisant la priorité à la Société de la connaissance.

**2. Objectif de la mesure**

Sensibiliser et former aux TIC, d'ici 2004, le public des demandeurs d'emploi et, en priorité, ceux qui en sont les plus éloignés professionnellement, culturellement.

**3. Principes généraux**

**Plusieurs dimensions accompagnent le PMTIC:**

- **accessibilité:** les modules de formation gratuits sont courts, adaptés au niveau de chacun et l'inscription se fait rapidement et facilement (via un numéro vert);
- **proximité:** un maximum d'opérateurs et d'acteurs locaux sont associés au plan afin que les lieux de formation se situent au plus près des lieux de vie des demandeurs d'emploi;
- **reconnaissance des nouvelles compétences** acquises lors d'une formation qualifiante (délivrance d'une attestation de compétences);
- **pédagogie adaptée pour adultes:** l'apprentissage (non scolaire) est calqué sur la réalité et les besoins quotidiens.

**Publics cibles**

Dès 2002, tout en veillant au respect de l'égalité des genres, il est proposé d'agir prioritairement au niveau des groupes suivants:

- les DE âgés de 40 ans au moins;
- les DE âgés de moins de 25 ans, titulaires d'un diplôme de l'enseignement fondamental ou technique ou professionnel;
- les DE bénéficiant du minimum de moyens d'existence.

Le potentiel de l'ensemble de ces trois publics représente environ 137.000 personnes. Ces catégories pourront être revues, notamment à la lumière des premières évaluations.

**Niveaux d'objectifs et répartition du nombre d'heures**

Trois niveaux d'objectifs, repris dans trois modules de cours, constituent le cadre pédagogique du PMTIC:

- *la sensibilisation:* accès de base aux TIC, opérations liées à la vie quotidienne (utilisation de base d'internet, du courrier électronique, fonctions élémentaires du PC,...) – 8 heures de formation;
- *l'utilisation des outils:* utilisation approfondie d'internet et apprentissage du traitement de texte – 16 heures de formation;
- *la pratique courante des outils:* traitement de texte, tableur, exploitation de toutes les ressources TIC, (supports à l'exercice d'un métier) – 24 heures de formation.

**4. Encadrement administratif**

Plusieurs acteurs interviennent dans le Plan: la Ministre de l'Emploi et de la Formation, la Direction Générale de l'Economie et de l'Emploi (DGEE)/Division Emploi et Formation professionnelle, l'organisateur (le département du LabSET de l'Ulg), les opérateurs de formation, le Comité de suivi et le Comité d'accompagnement.

Dans un premier temps, l'organisateur, chargé par la Ministre de coordonner l'ensemble du projet, a élaboré le processus de sélection des opérateurs de formation, lequel a été validé au sein du Comité de suivi. Dans

un second temps, la DGEE conventionne avec chaque opérateur. Ces derniers, suivis, coordonnés et mis en réseau par l'organisateur ont pour mission de dispenser les modules de sensibilisation et de formation sur l'ensemble du territoire wallon. La DGEE intervient également afin de contrôler, en vue de leurs paiements, l'effectivité des prestations et la conformité de celles-ci par rapport aux conditions imposées aux opérateurs.

## 5. Evaluation

### 5.1 Evaluation quantitative – Impact budgétaire

Le budget annuel 2002 du Plan s'élève à un montant de 2.975.000 €. Le budget global à 9.000.000 €.

### 5.2 Evaluation qualitative

Actuellement (novembre 2002), il n'est pas possible de donner des chiffres précis en termes de bénéficiaires. Toutefois, il faut noter qu'à l'heure actuelle, 80 opérateurs sont impliqués dans le Plan, répartis en 100 lieux différents de formation et occupant 250 formateurs.

## 6. Perspectives

En 2002, il est prévu qu'approximativement 25 p.c. du public cible décrit soit formé (soit environ 33.200 DE). Un total de 343.920 heures seront dispensées à travers ces trois modules composés de 8 heures pour la sensibilisation, de 16 heures pour l'utilisation des outils et de 24 heures pour la pratique courante des outils.

Visant l'alphabétisation numérique, le premier module est prioritaire et 60 p.c. du nombre d'heures de formation lui sont réservés. Le second module compte 24 p.c. des heures et le troisième, 16 p.c.

Notons que le bénéficiaire sera libre de suivre les trois modules s'il le souhaite.

MODULES	NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI FORMES	NOMBRE D'HEURES
La sensibilisation (8h)	25.795	206.360
L'utilisation des outils (16h)	5.158	82.528
La pratique courante des outils (24 h)	2.293	55.032
<b>TOTAL</b>	<b>33.246</b>	<b>343.920</b>

### **Mesure 30: Région wallonne - Réseau wallon des Centres de Compétence**

#### **1. Cadre juridique**

Centres créés en partenariat avec le FOREM et les représentants sociaux et sectoriels pouvant être gérés en Asbl.

1<sup>ère</sup> ASBL créée en 1994 (CEMI).

#### **2. Objectif de la mesure**

Polariser la croissance par l'économie de la connaissance par le biais de la création d'infrastructures d'appui visant à l'adéquation de la qualification aux nouvelles technologies.

Fédérer et soutenir l'offre de formation des différents opérateurs reconnus pour leur niveau de qualité.

#### **3. Principes généraux**

Centres de ressources multi-utilisateurs, conçus selon une approche ouverte et multifonctionnelle, les Centres de Compétence sont des plate-formes techniques performantes et dotées d'équipements modernes.

Les centres de Compétence sont le résultat de partenariats entre le FOREM, les partenaires sociaux des secteurs professionnels, les centres de recherche et les universités. Ils bénéficient du soutien des fonds structurels européens.

Ces centres, labellisés, sont aujourd'hui constitués en Réseau dont la mission principale est d'assurer la cohérence des actions et l'harmonisation du fonctionnement des différents Centres de Compétence.

**On dénombre actuellement une dizaine de Centres de Compétence en Région wallonne, ancrés dans des zones à fort potentiel de développement:**

##### **CHARLEROI:**

- CEMI: Centre de Compétence en maintenance industrielle;
- TECHNOFUTUR CEPEGRA: Centre de Compétence dans la domaine de l'industrie graphique, pré-presse et presse;
- TECHNOFUTUR Mécanique et Matériaux: Centre de Compétence dans le domaine des multimatériaux;
- TECHNOFUTUR 3 TIC: Centre de Compétence des Technologies de l'Information et de la Communication;
- WAN (Wallonie Aerotraining Network): Centre de Compétence dans le domaine de l'aéronautique;
- Hainaut Logistique: Centre de Compétence dans le domaine des transports, de la logistique et de la maintenance des véhicules.

##### **MONS:**

- TECHNOCITE: Centre de Compétence des Technologies de l'Information et de la Communication.

##### **LIBRAMONT:**

- WALLONIE BOIS: Centre de Compétence dans le domaine du bois.

##### **LIEGE:**

- Liège Logistique: Centre de Compétence dans le domaine du transport et de la logistique;
- TECHNIFUTUR:
  - productique: Centre de Compétence en productique (mécanique générale, usinage, fraisage, tournage);
  - assemblage: Centre de Compétence lié à l'ensemble des méthodes d'assemblage;
  - TIC: Centre de Compétence dans le domaine des technologies de l'information et de la communication;
  - mécatronique: Centre de Compétence en mécatronique (électricité, électronique, pneumatique, hydraulique, automates programmables);

- maintenance: Centre de Compétence lié aux métiers de la maintenance.

#### **Les 4 caractéristiques essentielles des Centres de Compétence**

##### ***1. S'inscrire dans la logique de développement de la Région***

Les Centres de Compétence existent pour répondre à des besoins exprimés par les entreprises, par leurs travailleurs ou par la Région wallonne. Il est donc normal qu'ils soient toujours implantés, soit là où se trouvent les entreprises, soit dans des zones spécifiques où la Région et les partenaires sociaux souhaitent développer certaines initiatives particulières.

##### ***2. Privilégier l'ouverture et le partenariat***

Les Centres de Compétence doivent en permanence être "en phase" avec l'environnement socio-économique qui les concerne. La volonté de les créer et de les faire vivre en partenariat répond à cette nécessité d'intégrer des informations en provenance de tous les acteurs.

##### ***3. Elargir le champ de la formation***

Les Centres de Compétence interviennent sur le Parcours d'insertion par leurs actions de formation qualifiante et de perfectionnement. Au-delà des actions de formation au sens strict, les Centres de Compétence interviennent en amont (veille, information, sensibilisation,..) et en aval de celles-ci (validation des compétences, amélioration des filières d'insertion ...).

##### ***4. Etre au service de tous***

Les moyens publics mis à la disposition de ces projets sont très importants, par conséquent, l'accès aux Centres de Compétence doit être ouvert à tous: chefs d'entreprises et cadres, travailleurs, demandeurs d'emploi, apprentis, professeurs, étudiants des classes de terminales de l'enseignement technique et professionnel, dans le but de faciliter la transition vers l'emploi.

#### **Fonctions attendue des Centres de Compétence**

Un centre de Compétence a une série de missions à remplir parmi lesquelles certaines sont indispensables et d'autres facultatives. Ces missions sont les suivantes:

##### ***1. La formation***

La formation professionnelle constitue la mission principale des Centres de Compétence. Les centres de Compétence proposent un large choix de formations, sur catalogue ou sur mesure, en phase avec les besoins du marché de l'emploi.

##### ***2. La veille sur l'évolution des métiers et des besoins de formation***

Les Centres de Compétence doivent être les lieux où se concentre l'information la plus complète et la plus récente dans les domaines qu'ils abordent. Ils seront particulièrement sensibles aux évolutions constantes au niveau des métiers, des emplois et des besoins de formation et seront les "fournisseurs d'information" des autres acteurs concernés par cette problématique.

En outre les centres de Compétence ont également pour mission de détecter les métiers en voie de féminisation et d'ajuster l'offre de formation en conséquence afin d'attirer dans ces filières davantage de femmes.

##### ***3. L'information et la sensibilisation***

Les Centres de Compétence veilleront à diffuser par les moyens les plus adéquats toutes les informations utiles concernant notamment l'apparition de nouvelles technologies ou l'évolution des techniques existantes, les nouveaux outils et méthodes pédagogiques, l'offre de formation existante et ses opérateurs, les évolutions en matière de normes, labels, validation, ...

#### 4. *L'aide à la définition des besoins et l'audit en matière de formation (facultatif)*

Une activité facultative des Centres de Compétence consistera à fournir aux entreprises et aux personnes une assistance au niveau de la définition de leurs besoins de formation et de l'élaboration des actions à mettre en œuvre.

#### 5. *La recherche et le développement en matière pédagogique*

Lorsque cela se justifie, les Centres pourront participer au développement d'outils pédagogiques adaptés à des demandes particulières et rendre au minimum 20 p.c. de leur offre de formation accessible à distance.

#### 6. *L'aide à l'insertion des demandeurs d'emploi*

L'insertion professionnelle est l'un des critères principaux sur la base duquel seront évaluées les actions destinées aux demandeurs d'emploi. Les Centres sont invités à développer et mettre en œuvre, en phase avec le FOREM et les secteurs professionnels, toute action favorisant cet objectif.

#### 7. *Le soutien au développement économique (facultatif)*

Par rapport à l'objectif de soutien aux développements programmés par la Région et les partenaires sociaux, les Centres de Compétence auront également un rôle à jouer.

#### 8. *L'approche qualité*

Les Centres de Compétence veilleront à mettre en place des dispositifs visant l'amélioration permanente de la qualité de leur production. Ils veilleront également à y intégrer les dimensions relatives à la sécurité et au respect de l'environnement.

#### 4. **Encadrement administratif**

FOREM Formation coordonne le réseau wallon des Centres de Compétence.

#### 5. **Evaluation**

	<b>2001<sup>1</sup></b>	<b>30.09.2002</b>
Nombre de formations DE wallons	4.304	3.962
Nombre de formations DE non wallons	520	582
Nombre de formations travailleurs	10.270	8.064
Nombre de formations enseignement	870	2.524
Nombre de formations autres publics	325	388
<b>Total</b>	<b>16.289</b>	<b>15.520</b>
Heures stagiaires DE	713.485	648.052
Heures stagiaires travailleurs	255.530	192.672
Heures stagiaires enseignement	31.980	52.498
Heures stagiaires autres publics	7.118	11.451
<b>Total</b>	<b>1.008.113</b>	<b>904.673</b>
Nombre d'actions de sensibilisation/information	339	199
Nombre de nouveaux produits de formation à distance proposés	11	19
Heures de sensibilisation/information	36.026	23.503
Nombre d'entreprises concernées	3.024	1.709
Nombre de personnes ayant suivi une formation à distance	509	913

<sup>1</sup> Le reporting a été mis en œuvre en 2001. Les données concernent 11 Centres: le 12<sup>ème</sup>, Technocité, a été labellisé fin 2001 et est intégré dans le reporting à partir de 2002.

## 5. Perspectives

En raison de son succès croissant, le nouveau concept de formation et diffusion technique mis en œuvre dans ces centres est appelé à se multiplier afin d'assurer, à terme, un maillage sectoriel et géographique en Région wallonne. On devrait ainsi compter en 2005 une vingtaine de Centres répartis dans toute la Wallonie et couvrant une grande variété de domaines.

### **Une dizaine de nouveaux centres sont actuellement en projet:**

- Centre de Compétence en peinture industrielle et traitement de surface (La Louvière);
- Centre de Compétence lié aux domaines de l'énergie, de l'environnement et des procédés industriels (Mons);
- Centre de Compétence Construction du Gouffre (Châtelain);
- Centre de Compétence Construction de Grâce-Hollogne;
- FORMALIM: Centre de Compétence dans le domaine de l'agro-alimentaire (Verviers);
- POLYGONE DE L'EAU: Centre de Compétence des métiers de l'eau (Verviers);
- Centre de Compétence automobile (Saint-Nicolas);
- Centre de Compétence des métiers de bouche (Villers-le-Bouillet);
- TECHNOFUTUR Métal: Centre de Compétence et de formation dans les métiers du métal (La Louvière);
- CAMPUS AUTOMOBILE: Centre de Compétence dans les métiers des sports moteurs et de la mécanique automobile (Spa).

## **Mesure 31: Région wallonne - Carrefour formation et Formabanque**

### **1. Cadre juridique**

Convention cadre entre partenaires le 15 janvier 1998 (FOREM, EPS, IFPME, AWIPH, Interfédération des EFT/OISP).

Décret FOREM du 06.05.1999 (M.B. 08.07.1999).

### **2. Objectif de la mesure**

Assurer la transparence de l'offre et la diffusion de l'information sur les actions de formation/insertion auprès des personnes et des opérateurs de terrain

### **3. Principes généraux**

CARREFOUR FORMATION: espaces ouverts d'information et de conseil sur les actions d'insertion socioprofessionnelle et l'offre de formations accessibles aux adultes. Ils diffusent également l'information relative aux qualifications et aux métiers auxquels ces formations conduisent.

Les 11 "Carrefour Formation" sont des centres de ressources multi-opérateurs mis en place dans chaque sous-région depuis juin 1998, sous l'impulsion de la Région wallonne, avec la participation des opérateurs publics de formation - Le FOREM, Enseignement de Promotion sociale, IFPME, AWIPH, Interfédération des EFT/OISP – et le soutien du Fonds Social Européen, dans le cadre du dispositif "Parcours d'insertion" dont ils sont partie intégrante.

Les équipes spécialisées qui les animent ont pour mission de conseiller les candidats et de les aider à choisir la formation ou le parcours d'insertion qui leur est adapté, en tenant compte de la situation de ces personnes et des possibilités de formation existantes.

FORMABANQUE: Banque de données sur INTERNET reprenant les informations disponibles sur les formations pour les demandeurs d'emploi et les travailleurs émanant des partenaires des "Carrefour Formation", des opérateurs des chèques formation et des opérateurs de formation TIC de 3<sup>e</sup> cycle.

Le public visé est un public d'adultes à la recherche de formations favorisant l'insertion socio-professionnelle.

### **4. Encadrement administratif**

FOREM Conseil.

### **5. Evaluation**

#### **5.1 Evaluation budgétaire**

2000: - CARREFOUR FORMATION: 4,36 millions €  
- FORMABANQUE: 60 000 €

2001: - CARREFOUR FORMATION: 4,46 millions €  
- FORMABANQUE: 60 000 €

2002: - CARREFOUR FORMATION: 4,58 millions €

#### **5.2 Evaluation quantitative et qualitative**

En 2000, les "Carrefour Formation" ont reçu 52.704 visiteurs; en 2001, 67.185. En 2002, 80.176, soit une augmentation de 17 p.c..Les autres indicateurs (nombre d'informations téléphoniques, nombre de séances d'information collective, nombre d'entretiens-conseils) montrent tous une activité accrue dans les mêmes proportions. Tout cela avec des ressources humaines (conseillers en formation) en nombre moins élevé qu'en 2000.

Formabanque a été lancée en mars 2001. Depuis lors, ce site a reçu 82.947 visites. Les opérateurs l'alimentent régulièrement mais un certain nombre de difficultés subsistent (accessibilité et convivialité du site, non enregistrement des offres par certains opérateurs qui manquent de moyens pour le faire...).

## **6. Perspectives**

Les "Carrefour Formation" se rapprocheront prochainement d'une structure similaire spécialisée dans le champ de l'information sur le marché de l'emploi et l'aide à la recherche d'emploi: les Espaces Ressources Emploi.

Le rapprochement physique avec les ERE au sein de plates-formes partenariales, initié à partir de septembre 2002, s'étalera sur plusieurs années.

**Mesure 32: Région wallonne - Aide à la création, l'extension et la reconversion d'entreprises**

**1. Cadre juridique**

Arrêté du Gouvernement wallon du 3 juin 1993 (M.B. 14.08.1993), modifié par les arrêtés du Gouvernement wallon des 30.03.1995 (M.B. 09.06.1995), 20.02.1997 (M.B. 07.03.1997), 18.12.1997 (M.B. 30.01.1998) et 24.01.2002 (M.B. 22.02.2002).

**2. Objectif de la mesure**

Soutenir l'effort de formation du personnel dans différents domaines.

**3. Principes généraux**

Le FOREM prend en charge une partie des frais de formation que l'entreprise emploie ou engage en vue de sa formation, extension ou reconversion.

La formation doit:

- soit revêtir un caractère essentiellement technique en vue de la mise en route de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de fabrication, lorsqu'elle se déroule dans l'entreprise, que ce soit ou non en liaison avec l'élaboration de nouveaux produits;
- soit consister en une formation linguistique nécessitée par les formations techniques visées ci-dessus;
- soit être une formation inhérente à la mise en place, pour la première fois, d'un système de qualité totale en application du règlement des normes internationales ISO 9.001 / version 2000. Cependant, si une disposition légale de la Région wallonne, de l'Etat fédéral ou de la Communauté européenne oblige l'entreprise à mettre en place une telle formation, celle-ci ne donne pas droit à l'intervention;
- soit être une formation inhérente à la réorganisation de l'entreprise consécutive à la mise en place d'une réduction collective de la durée hebdomadaire du temps de travail reconnue et soutenue par la Région wallonne.

L'entreprise doit être industrielle ou à caractère industriel et avoir un siège d'exploitation en Région wallonne à l'exclusion du territoire de la Communauté germanophone.

L'intervention du FOREM couvre 30 p.c. des dépenses exposées par l'employeur (rémunérations + charges sociales + assurance contre les accidents de travail). Ce pourcentage peut passer à 50, 60 ou 80 p.c. en cas de recrutement. L'intervention est, en principe, plafonnée à 99.158 €.

La durée moyenne de formation par travailleur varie de 40 à 200 heures suivant le type de formation.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000, cette aide est octroyée au titre "de minimis". En conséquence, l'intervention financière du FOREM ne sera octroyée que sous la condition résolutoire que le total des aides publiques tombant dans le champ d'application du régime "de minimis" dont bénéficie l'entreprise ne dépasse pas le montant de 100.000 € au cours d'une période de 3 années à partir de la première aide "de minimis" accordée.

**4. Encadrement administratif**

FOREM CONSEIL – Gestion des Dispositifs Publics – Service Crédits-Adaptation.

**5. Evaluation**

**5.1 Evaluation quantitative - impact budgétaire**

- 227 dossiers ont été approuvés en 2001 par le Bureau Exécutif du FOREM pour un montant total de 5.350.001,44 €. Etant donné que les dossiers ont une répercussion budgétaire sur plusieurs années, ce montant est réparti sur les années 2001, 2002 et 2003 en fonction de leur clôture comptable;
- 99 entreprises, dans le cadre des innovations technologiques, se sont vues octroyer une aide de 3.647.992,14 € représentant plus ou 68 p.c. du montant global. Elle se répartit par secteur: 23,9 p.c. relèvent du secteur du métal, 15,8 p.c. de l'agro-alimentaire, 10,7 p.c. de l'informatique, 7,8 p.c. de la chimie, 6,1 p.c. du verre; le solde se répartissant entre divers autres secteurs;

- 47 entreprises, dans le cadre de la mise en place d'un système de qualité totale, ont reçu une aide de 362.370,26 € représentant plus ou moins 7 p.c. du montant global. Elle se répartit par secteur: 22 p.c. relèvent du secteur de la construction, 12,3 p.c. de l'agro-alimentaire, 11 p.c. de l'informatique, 10,3 p.c. de la chimie et 9 p.c. de l'électricité; le solde se répartissant entre divers autres secteurs;
- 39 entreprises, dans le cadre de la mise en place d'un système de la sécurité, ont reçu une aide de 854.910,4 € représentant plus ou moins 16 p.c. du montant global. Elle se répartit par secteur: 58,1 p.c. relèvent du secteur de la construction, 15,7 p.c. du métal, 8 p.c. de l'électricité, 6,3 p.c. des bureaux d'études, le solde se répartissant entre divers autres secteurs;
- 9 entreprises, dans le cadre de la mise en place d'un système de l'environnement, ont reçu une aide de 326.351,83 € représentant plus ou moins 6 p.c. du montant global. Elle se répartit par secteur: 30,4 p.c. du secteur de la brasserie, 28,1 p.c. de la céramique, 15,2 p.c. de l'agro-alimentaire, 11,3 p.c. des traitements des déchets, le solde se répartissant entre divers autres secteurs;
- 33 entreprises, dans le cadre d'une intervention complémentaire, ont reçu une aide de 158.376,82 €;
- 142 dossiers ont été clôturés en 2001, pour un budget total de 3.440.420,35 € destinés à la formation de 7.401 travailleurs, parmi lesquels 1.135 ont été recrutés.

## **6. Perspectives**

Un nouveau décret "Crédits-Adaptation" relatif aux incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises devrait entrer en vigueur en septembre 2003.

Ce décret se décline en 2 arrêtés d'exécution distincts: l'un relatif aux chèques-formation, l'autre relatif aux crédits-adaptation (= regroupements de l'aide à la création, extension, reconversion et l'article 6, plus un nouvel axe de formation, à savoir le Tutorat).

## **Mesure 33: Région wallonne - Formation d'aides familiales**

### **1. Cadre juridique**

Deux arrêtés de l'Exécutif de la Communauté française:

- 13 novembre 1990 (M.B. du 08.05.1991) fixant le programme des matières enseignées dans les centres de formation d'aides familiales, le nombre d'heures qui doivent être consacrées à ce programme et les diplômes exigés pour enseigner dans lesdits centres;
- 13 novembre 1990 (M.B. du 08.05.1991) relatif à l'organisation des centres de formation d'aides familiales.

### **2. Objectif de la mesure**

Permettre de suivre une formation à la profession d'aide familiale.

### **3. Principes généraux**

La *formation* d'aide familiale est accessible aux personnes qui ont satisfait à l'obligation scolaire (minimum 18 ans). Elle est organisée par cycle de formation comprenant 500 heures de cours théoriques et pratiques, 40 heures de réunions d'accompagnement, 10 heures de supervisions collectives et au moins 610 heures de stage. Une épreuve de capacité est organisée à l'expiration du cycle complet.

Les *centres de formation* agréés sont soit des ASBL distinctes des services d'aide aux familles et aux personnes âgées, soit des centres créés par les communes, les provinces ou les CPAS.

La subvention des centres de formation est fonction du nombre d'élèves et du nombre d'heures de cours:

- soit 620 € de 1 à 9 élèves, 1.240 € de 10 à 24 élèves et 2.479 € à partir de 25 élèves;
- soit 20,45 € par heure de cours, le total d'heures ne pouvant dépasser 500 heures plus 40 heures d'accompagnement et 10 heures de supervision.

Le Ministre de tutelle délivre une *attestation de capacité* et un *certificat d'immatriculation*.

Pour les personnes qui suivent les cours organisés par l'enseignement de promotion sociale ou par l'enseignement professionnel secondaire supérieur (section d'auxiliaires familiales et sanitaires ou puériculture) ou les aspirant(e)s en nursing issus de l'enseignement technique secondaire supérieur, seul le certificat d'immatriculation leur est délivré. Ce numéro de matricule est requis pour les personnes qui travaillent en tant qu'aide familiale.

### **4. Encadrement administratif**

Tutelle générale de la Région wallonne - Direction générale de l'économie et de l'emploi et Direction générale de l'action sociale et de la Santé.

### **5. Evaluation**

#### **5.1 Evaluation quantitative - impact budgétaire**

Budget 2001: 27.268,29 €

Budget 2002: 27.268,29 €

Dépenses réelles 2001: 26.196,14 € et en 2002: 25.173,58 €

#### **5.2 Evaluation qualitative**

En 2000, 735 personnes ont été immatriculées.

En 2001, 605 certificats d'immatriculation ont été délivrés.

**Mesure 34: Région wallonne - Création de centres de formation en entreprises - "Article 6"**

**1. Cadre juridique**

Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 12.05.1987 (M.B. 09.07.1987), art. 6.

Arrêté de l'Exécutif de la Communauté germanophone du 12.06.1985 (M.B. 28.02.1986), art.5.

**2. Objectif de la mesure**

Soutenir l'effort de formation du personnel.

**3. Principes généraux**

Le FOREM peut créer des centres de formation professionnelle. Ces centres sont créés soit avec les moyens propres de l'Office, soit avec le concours d'entreprises, de groupements d'entreprises, de pouvoirs publics ou d'associations à caractère public ou privé, par voie de conventions qui fixent la répartition des charges entre les parties contractantes.

L'intervention se justifie lorsque les centres de formation professionnelle du FOREM ne peuvent apporter de réponse à la demande de l'entreprise.

La formation doit à la fois:

- répondre à un besoin;
- permettre au travailleur d'obtenir une qualification supérieure;
- concerner, en principe, au minimum 5 personnes;
- comporter au minimum 120 heures par stagiaire.

Elle ne doit pas être:

- organisée dans un centre du FOREM;
- administrative, commerciale, financière, ni relative à l'information de gestion, aux clarkistes et aux manœuvres.

L'employeur doit:

- présenter un programme précis de formation;
- maintenir l'effectif de son personnel (on prend en considération l'ensemble des sièges d'exploitation situés en Région wallonne hors Communauté germanophone).

L'intervention du FOREM est de:

- 22,07 €/heure (1 formateur pour 10 stagiaires);
- 6,75 €/heure (régime horaire de 39 heures/semaine);
- 6,93 €/heure (régime horaire de 38 heures/semaine);
- 7,11 €/heure (régime horaire de 37 heures/semaine).

Elle est dégressive:

- 100 p.c. lorsque la formation se fait en dehors de la production;
- 25 p.c., qu'elle ait lieu en doublure (c'est-à-dire lorsque le travailleur est en production mais assisté en permanence par une autre personne) ou que le travailleur soit seul en production.

Montant maximum: 100.000 €.

Depuis juillet 1998, cette aide est octroyée au titre "de minimis". En conséquence, l'intervention financière du FOREM ne sera octroyée que sous la condition résolutoire que le total des aides publiques tombant dans le champ d'application du régime "de minimis" dont bénéficie l'entreprise ne dépasse pas le montant de 100.000 € au cours d'une période de 3 années à partir de la première aide "de minimis" accordée.

**4. Encadrement administratif**

FOREM Conseil – Gestion des Dispositifs publics – Service Crédits-Adaptation.

## **5. Evaluation**

### **5.1 Evaluation quantitative - impact budgétaire**

En 1997, le Comité de gestion a approuvé 16 nouveaux dossiers, pour un montant total de 8.805.387 francs en 1997 (et 28.470.784 francs en 1998).

En 2001, le Bureau Exécutif a approuvé 4 nouveaux dossiers concernant la formation de 187 personnes, pour un montant total de 324.499,99 €.

## **6. Perspectives**

Un nouveau décret "Crédits-Adaptation" relatif aux incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises devrait entrer en vigueur en septembre 2003.

Ce décret se décline en 2 arrêtés d'exécution distincts: l'un relatif aux chèques-formation, l'autre relatif aux crédits-adaptation = regroupements de l'aide à la création, extension, reconversion et l'article 6, plus un nouvel axe de formation, à savoir le Tutorat).

## **Mesure 35: Région wallonne - Les Conseillers en Ressources humaines**

### **1. Cadre juridique**

Décret du Conseil régional wallon du 06.05.1999 (M.B. 08.07.1999).

Contrat de gestion du FOREM 2001-2006 (nouvelle mission).

### **2. Objectif de la mesure**

Aider les entreprises à utiliser efficacement la législation sociale, les aides à l'emploi et à la formation, les services, les institutions et les opérateurs existants, d'intégrer plus adéquatement les réalités du marché et de mieux gérer les matières relatives à la gestion des ressources humaines

### **3. Principes généraux**

La mission du conseiller en RH contribuera à améliorer la lisibilité de l'environnement socio-économique de l'entreprise et permettra de capitaliser ces informations en outils de management. Le FOREM met ses conseillers à disposition auprès des TPE – PME, et ce de manière entièrement gratuite. Cette mission relève donc du conseil sur:

- les matières relatives à la gestion des ressources humaines;
- les aides à l'emploi et à la formation;
- les réalités du marché de l'emploi;
- le milieu socio-économique;
- les institutions, les opérateurs, les services, les interlocuteurs;
- les législations relatives aux matières précitées.

Il s'intègre parfaitement dans la mise en place d'un guichet unique pour faciliter la gestion et le développement des entreprises et ce, au sein d'une administration modernisée et plus soucieuse de répondre pleinement aux besoins de celles-ci.

### **4. Encadrement administratif**

FOREM

### **5. Evaluations**

#### **5.1 Evaluation quantitative**

#### **5.2 Evaluation qualitative**

### **6. Perspectives**

Démarrage du projet à partir de janvier 2003.

## **Maatregel 36:        *Brussels Hoofdstedelijk Gewest - Voogdij***

### **1. Juridisch kader**

Ordonnantie van 01.17.1993 (B.S. 31.07.1993).  
 Besluit van 08.12.1994 (B.S. 13.01.1995).  
 Besluit van 04.09.1996 (B.S. 01.11.1996).  
 Besluit van 28.05.1998 (B.S. 06.11.1998).  
 Besluit van 15.07.1998 (B.S. 06.11.1998).

### **2. Doelstelling van de maatregel**

Het aanmoedigen van de omkadering van één of meer werknemers in opleiding door een hiertoe aangeduid personeelslid van de onderneming dat voogd wordt genoemd.

### **3. Algemene beginselen**

De onderneming moet een KMO zijn (ordonnantie van 01.07.1993, hoofdstuk I, art. 2,2).

De werknemers in opleiding zijn werkzoekenden die werden aangeworven in het kader van een beroepsoverstappremie, van de oprichting, uitbreiding of reconversie van een bedrijf of van een inschakelingprogramma met een vormingsluik (BGDA-partnership).

De onderneming krijgt gedurende 6 maanden, tijdens een periode van 9 maanden, een maandelijks vergoeding uitbetaald die 20 pct. van het brutoloon van de voogd bedraagt.

### **4. Administratieve omkadering**

De aanvraag moet ter goedkeuring worden ingediend bij het Bestuur voor Economie van het Gewest en vervolgens doorgestuurd naar de BGDA. Deze laatste is belast met het beheer van de voogdij.

### **5. Evaluatie**

#### **5.1 Kwantitatieve evaluatie**

In 2001 werden 26 subsidies toegekend.  
 Op 30.06.2002 werden 11 dossiers ingediend.

#### **5.2 Kwalitatieve evaluatie**

De procedure is zwaar en ingewikkeld.

Er bestaat geen zekerheid dat de voogd zijn functie werkelijk uitoefent hoewel elke maand een activiteitenverslag wordt doorgestuurd.

### **6. Vooruitzichten**

Er werd geen wijziging van de reglementering gepland.

**Mesure 37: Région wallonne - Conseil en Orientation Professionnelle****1. Cadre juridique**

Décret FOREM – 6 mai 1999.

**2. Objectif de la mesure**

Permettre aux particuliers de découvrir de nouvelles pistes d'évolution professionnelle ou de clarifier leur projet professionnel et de mettre au point un programme d'action.

**3. Principes généraux**

Les Unités de Conseil en Orientation proposent les services suivants:

- un conseil individualisé et une aide personnalisée en matière d'orientation professionnelle et de gestion de carrière;
- des prestations de bilans de compétences et socio-professionnels;
- une aide à la définition de projets professionnels;
- des prestations de validation de compétences et des aptitudes.

Les Unités de Conseil en Orientation s'adressent à tout type de public: demandeurs d'emploi, travailleurs, jeunes diplômés, étudiants.

Les Unités de Conseil en Orientation interviennent à la demande et utilisent, selon les besoins du particulier, des méthodologies collectives ou individuelles.

Ces différents services sont proposés gratuitement par des conseillers en orientation professionnelle.

Ces services, d'abord disponibles dans les Centres de Bilan de Liège, Charleroi, Nivelles, Mons sont offerts dans toutes les Directions régionales du FOREM depuis le dernier trimestre 2002.

**4. Encadrement administratif**

FOREM Conseil.

**5. Evaluation**

Compte tenu du fait que les unités dédiées au Conseil en Orientation professionnelle ne se sont mises en place que fin 2002, nous ne pouvons donc, à ce jour, fournir de données chiffrées en ce qui concerne les prestations ou le nombre de personnes ayant bénéficié des services des Unités de Conseil en Orientation.

## **Maatregel 38:       Brussels Hoofdstedelijk Gewest - Taalcheques**

### **1. Juridisch kader**

Op grond van artikel 4§1 van de Ordonnantie van 18/01/2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling, dat de BGDA gelast "alle nuttige initiatieven te nemen" om het gewestelijke werkgelegenheidsbeleid uit te voeren en te zorgen voor de goede werking van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, wordt de Dienst belast met de realisatie en uitvoering van het project "taalcheques".

### **2. Doelstelling van de maatregel**

Deze maatregel heeft tot doel werkzoekenden in staat te stellen sneller een betrekking te vinden waarvoor hun niveau van talenkennis ontoereikend is. In dit kader verbindt de BGDA zich ertoe in geval van aanwerving een taalopleiding integraal te betalen.

### **3. Algemene beginselen**

Elke werkzoekende die ingeschreven is bij de BGDA kan bij de dienst Arbeidsbemiddeling een taalcheque aanvragen.

Tijdens een onderhoud zal de tewerkstellingsconsulent eerst de noodzakelijkheid hiervan nagaan, waarna de werkzoekende een test aflegt in de taalhoek. Op basis hiervan zal de tewerkstellingsconsulent het aantal opleidingsuren bepalen dat nodig zal zijn om het voor de beoogde betrekking vereiste niveau van talenkennis te bekomen. Vervolgens ontvangt de werkzoekende een bon waarmee de BGDA zich ertoe verbindt 20-40 of 60 individuele uren taalopleiding te betalen (enkel Nederlands, Frans, Duits of Engels).

Deze bon moet de werkzoekende in staat stellen potentiële werkgevers makkelijker te overtuigen.

Zodra de arbeidsovereenkomst ondertekend is, bezorgt de werknemer deze aan de dienst Arbeidsbemiddeling, waarna hij de taalcheque ontvangt en hij zijn taalopleiding bij een door de BGDA erkende opleidingspartner kan aanvatten. De arbeidsovereenkomst moet hetzij van onbepaalde duur zijn, hetzij van bepaalde duur voor een periode van minstens 6 maanden en de plaats van tewerkstelling moet zich in het Brussels Gewest situeren.

Voor elk individueel lesuur wordt een bedrag van 38 € betaald. Met het budget kunnen dus 19.570 lessen betaald worden. De lessen worden gegeven per module van 20 uur.

Het project zal in deze vorm een jaar lopen. Na verloop van deze periode wordt tot een evaluatie overgegaan.

*Instellingen betrokken bij de uitvoering:*

21 door de BGDA erkende opleidingspartners.

### **4. Administratieve omkadering**

Directie Arbeidsbemiddeling van de BGDA.

### **5. Evaluatie**

De maatregel wordt toegepast sinds 27 mei 2002.

#### **5.1 Kwantitatieve evaluatie**

Op datum van 23/8/02, ofwel 3 maanden na de invoering van deze maatregel, heeft de dienst Arbeidsbemiddeling 93 bons afgeleverd aan 68 werkzoekenden voor een geheel van 6.320 lessen, waarvan 26 taalcheques.

Momenteel werden 300 opleidingsuren betaald.

## **5.2 Kwalitatieve evaluatie**

Het merendeel van de werkzoekenden die deze maatregel hebben genoten, was Franstalig en wenste lessen Nederlands (ongeveer 2/3) en Engels te volgen. De 3 Nederlandstaligen die van deze maatregel gebruik hebben gemaakt, wensten lessen Frans te volgen. Voor lessen Duits werd nog geen enkele aanvraag ontvangen.

De evaluatie van deze maatregel door zowel werkzoekenden als werkgevers is zeer positief. Zij zijn van mening dat hij aan een typisch Brusselse problematiek beantwoordt en dit voornamelijk in de sector van het kantoorwerk.

**Maatregel 39: *Brussels Hoofdstedelijk Gewest - Financiële tussenkomst in de beroepsopleiding van het personeel bij de oprichting, uitbreiding reconversie van ondernemingen***

**1. Juridisch kader**

Besluit van 19.01.1995 van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, tot wijziging van de artikelen 76 tot 81 van het K.B. van 20.12.1963 betreffende de arbeidsvoorziening en werkloosheid.

**2. Doelstelling van de maatregel**

Financiële tegemoetkoming in de kosten die verbonden zijn aan de beroepsopleiding van werkzoekenden die de BGDA heeft geplaats in ondernemingen die worden opgericht, uitgebreid of omgeschakeld en waarvan het personeelsbestand uit minder dan 250 werknemers bestaat. De opleiding moet een aanpassing aan wijzigende beroepsomstandigheden of een nieuwe activiteit beogen.

**3. Algemene beginselen**

- de werkzoekenden die door de BGDA worden geplaats, moeten met een overeenkomst van onbepaalde duur worden aangeworven;
- de arbeidsplaats moet zich binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevinden;
- de beroepsopleiding moet worden gegeven door één of meer lesgevers die geen deel uitmaken van de onderneming of door één of meerdere leden van het personeel die een hiertoe gepaste scholing hebben gevolgd;
- de BGDA komt zowel tussen in de lonen van de werknemers in opleiding als in het loon van de lesgevers;
- de duur van de tussenkomst is beperkt tot 6 maanden; het bedrag tot 125.000 € per onderneming en per 2 jaar;
- voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers geldt dat de omvang van de tewerkstelling gelijk moet blijven; ondernemingen met 50 tot 250 werknemers moeten de investeringen die worden bepaald in de ordonnantie betreffende de economische expansie van 01.07.1993 hebben uitgevoerd.

**4. Administratieve omkadering**

***Procedure***

Ondernemingen met minder dan 50 werknemers moeten hun aanvraag indienen bij de BGDA vóór het begin van de beroepsopleiding; ondernemingen met 50 tot 250 werknemers moeten zich richten tot het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Het Beheerscomité van de BGDA beslist over de aanvragen tot tussenkomst.

**De instellingen die tussenkomen zijn:**

- de BGDA;
- de dienst Economische Expansie van het Bestuur Economie van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

**5. Evaluatie**

**5.1 Kwantitatieve evaluatie**

Er werd geen enkele aanvraag ingediend in 2000, noch in 2001.

**5.2 Kwalitatieve evaluatie**

De maatregel kent geen succes omdat het personeel dat bijgeschoold moet worden in een onderneming die uitgebreid of omgeschakeld wordt, reeds binnen deze onderneming is tewerkgesteld. Wat betreft het personeel dat dient te worden aangeworven bij de oprichting van een onderneming zijn de werkgevers meer geïnteresseerd in de beroepsoverstappremie die eveneens gepaard gaat met een luik opleiding.

**6. Vooruitzichten**

Er zijn geen bijzondere vooruitzichten aangezien de meeste personen niet aangeworven worden door middel van de BGDA.

**Mesure 40: Communauté germanophone - Mesures de formation de l'Office de l'Emploi (Article 5-Projets)**

**1. Cadre juridique**

Arrêté de l'Exécutif de la Communauté germanophone du 12 juin 1985 (M.B. du 28.02.1986) modifié par les arrêtés de l'Exécutif de la Communauté germanophone du 7 mai 1986 (M.B. du 10.06.1986), du 17 décembre 1986 (M.B. du 29.01.1987), du 5 octobre 1989 (M.B. du 02.12.1989), du 17 septembre 1990 (M.B. du 09.11.1990), du 3 septembre 1991 (M.B. du 07.11.1991) et du 29 décembre 1995 (M.B. du 22.03.1996).

Décret du 17 janvier 2000 (M.B. 24.03.2000) portant création de l'Office de l'Emploi de la Communauté germanophone.

**2 Objectif de la mesure**

Favoriser l'insertion socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi grâce à des mesures de formation, aussi bien sur le plan de la qualification générale et professionnelle que sur celui du développement des compétences sociales.

**3. Principes généraux**

Dans le cadre de l'article 5 de l'arrêté sur la formation professionnelle de la Communauté germanophone du 12 juin 1985, des centres de formation publics ou de droit privé peuvent être chargés par l'Office de l'Emploi de réaliser des mesures de formation ou d'insertion. Ces mesures s'adressent dans la plupart des cas à un public spécifique. Parmi les mesures qui mettent l'accent sur l'augmentation des chances d'insertion socioprofessionnelle des participants, c'est la qualification professionnelle qui est souvent utilisée comme instrument pour atteindre ce but. Les institutions belges comme les institutions étrangères peuvent être reconnues comme organismes de formation.

**4. Encadrement administratif**

Pour qu'un organisme de formation public ou de droit privé soit reconnu, celui-ci doit définir le public visé par ses mesures ainsi que les contenus et objectifs de la formation. Si le projet correspond à un besoin, l'Office de l'Emploi charge l'entreprise d'appliquer la mesure dans le cadre d'un accord. Une commission d'accompagnement s'assure que les conditions de cet accord sont respectées. L'Office de l'Emploi participe aux charges salariales et aux coûts liés au matériel didactique. Les demandeurs d'emploi participant à cette mesure sont remboursés de leurs frais de déplacement et des frais d'inscription à la formation.

**5. Evaluation**

Au cours de l'année 2001, 431 personnes ont participé aux mesures de formation ou d'insertion, réparties dans 17 mesures différentes dans le cadre de l'article 5. Il s'agissait dans la plupart des cas (13 mesures sur 17) de mesures strictement relatives à la formation. Le nombre total d'heures de formation s'élève à environ 92.000 heures. Le nombre de participants, tout comme le nombre d'heures, sont donc clairement en augmentation par rapport à l'année précédente, après une baisse des chiffres ces dernières années.

252 personnes ont terminé leur formation en 2001. Les deux tiers d'entre elles sont de sexe féminin. Près de la moitié des participants étaient sous-qualifiés (niveau primaire ou cycle inférieur secondaire).

**6. Perspectives**

Compte tenu du faible taux de chômage au sein de la Communauté germanophone, les mesures de formation et d'intégration doivent s'adresser davantage aux groupes à problèmes (personnes sous-qualifiées, bénéficiaires d'une aide sociale, personnes en difficulté sociale ou souffrant de problèmes psychiques, etc.) et d'autre part réagir, grâce à des modules de formation souples et adaptés aux besoins, à la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs.

## **Mesure 41: Communauté germanophone - Projet pilote FSE BRAWO**

### **1. Cadre juridique**

Résolution du Gouvernement du 21 juin 2001 portant approbation définitive du projet pilote FSE 'BRAWO' ('Berufliche Aus- und Weiterbildungs-Offensive').

### **2. Objectif de la mesure**

Le projet pilote 'BRAWO', abréviation de 'Berufliche Aus- und Weiterbildungs-Offensive', permet à des travailleurs domiciliés ou travaillant en Communauté germanophone de bénéficier d'une aide financière pour la participation à des formations continues de grande qualité, dans le pays ou à l'étranger.

### **4. Principes généraux**

*Qui peut bénéficier de 'BRAWO' ?*

La subvention peut être demandée pour tous les travailleurs actifs, les employeurs, les indépendants (agriculteurs compris) et les personnes exerçant une profession libérale, à condition qu'ils (elles) travaillent ou soient domicilié(e)s dans la Communauté germanophone.

Sont exclus les fonctionnaires du service public (agents contractuels et personnel d'organismes parastataux), les enseignants (subventions par décret du 6 juin 1988), les chômeurs (aides de l'Office pour l'Emploi de la Communauté germanophone), les personnes inactives, les élèves et les étudiants (subventions par décret du 26 juin 1986).

*Quel est le montant des subventions ?*

Un tiers des dépenses autorisées est remboursé. Le remboursement est toutefois limité à 1.000 € par personne et par formation continue d'une durée maximale de 12 mois. Le nombre de formations continues pouvant être suivies est en principe illimité.

*Pour quelles institutions dispensant des formations continues et pour quelles formations continues des subventions sont-elles accordées ?*

Les subventions sont accordées pour des formations continues de grande qualité, accessibles à tous, dispensées dans le pays ou à l'étranger (cours par correspondance compris) et organisées par des instituts expérimentés, voire agréés. Aucune subvention ne peut toutefois être accordée pour des formations techniques sur les produits et services (actions de promotion, formations internes de partenaires commerciaux, ...).

Les formations continues dispensées dans le pays ou à l'étranger et pour lesquelles il existe déjà un équivalent de même valeur en Communauté germanophone ne peuvent faire l'objet de subventions. Pour pouvoir faire l'objet de subventions, la formation continue doit être accessible à tous. En d'autres termes, elle doit pouvoir faire montre d'un travail de relations publiques suffisant, respecter le principe d'égalité des chances en matière d'accès à la formation et exclure catégoriquement toute discrimination fondée sur la personne.

### **4. Encadrement administratif**

Les services du ministère de la Communauté germanophone sont responsables du déroulement administratif du projet pilote 'BRAWO', en collaboration avec la Hotline 'Formation continue' du 'WIB' ('Weiterbildung - Information - Beratung'). Grâce à cette ligne directe, toutes les personnes intéressées peuvent bénéficier de conseils spécialisés et personnalisés.

### **5. Evaluation**

313 demandes ont été introduites entre le 1er septembre 2001 et le 1er septembre 2002. 258 ont été acceptées et 55 rejetées. La subvention accordée s'élève en moyenne à 282,58 € par demande.

## **6. Perspectives**

Le projet BRAWO est en phase expérimentale jusque fin 2004.

## **Mesure 42: Communauté germanophone - Centres ouverts d'autoformation**

### **1. Cadre juridique**

Arrêté de l'Exécutif de la Communauté germanophone du 12 juin 1985 (M.B. du 28.02.1986) modifié par les arrêtés de l'Exécutif de la Communauté germanophone du 7 mai 1986 (M.B. du 10.06.1986), du 17 décembre 1986 (M.B. du 29.01.1987), du 5 octobre 1989 (M.B. du 02.12.1989), du 17 septembre 1990 (M.B. du 09.11.1990), du 3 septembre 1991 (M.B. du 07.11.1991) et du 29 décembre 1995 (M.B. du 22.03.1996).

Décret du 17 janvier 2000 (M.B. du 24.03.2000) portant création de l'Office de l'Emploi de la Communauté germanophone.

### **2. Objectif de la mesure**

Amélioration de la qualification professionnelle des travailleurs et des demandeurs d'emploi.

### **3. Principes généraux**

Alors que les mesures de formation individuelle ou collective de l'Office de l'Emploi (au sein de centres spécifiques, d'entreprises ou dans le cadre de contrats) comportent toujours un enseignement classique avec une assistance pédagogique et un programme d'études strict, les centres ouverts d'autoformation offrent la possibilité de poursuivre sa formation de manière autonome et à son propre rythme au moyen des programmes d'autoformation informatiques. Sont surtout proposées à l'heure actuelle des applications dans les domaines de l'informatique, de la bureautique et des langues vivantes. Cette possibilité d'apprentissage autonome est ouverte aussi bien aux demandeurs d'emploi qu'aux travailleurs.

### **4. Encadrement administratif**

L'Office de l'Emploi propose depuis mars 2001 des formations dans deux centres d'apprentissage.

### **5. Evaluation**

Au cours de l'année 2001, 210 personnes ont utilisé les deux centres d'autoformation, dont environ 68 p.c. de femmes. La plupart de ces personnes étaient sans emploi. Les centres d'autoformation sont actuellement utilisés par 45 personnes par mois en moyenne. Environ 73 p.c. des heures d'utilisation se répartissent sur les différents programmes, tandis que 27 p.c. des heures restantes ont été consacrés aux programmes de langues vivantes.

### **6. Perspectives**

En ce qui concerne la promotion des connaissances des demandeurs d'emploi dans le domaine des technologies de l'information et des télécommunications, ainsi que la promotion des compétences linguistiques, le développement des centres d'autoformation fait partie intégrante des projets de l'Office de l'Emploi. Le contrat de gestion 2002-2004 de l'Office de l'Emploi prévoit une fréquentation accrue des centres d'autoformation par les travailleurs et les entreprises, la flexibilité de leur utilisation étant particulièrement attrayante.

**Mesure 43: Communauté germanophone - Formation des personnes travaillant dans l'agriculture**

**1. Cadre juridique**

Décret du 29 février 1988 (M. B. du 17.06.1988) sur la formation professionnelle des personnes travaillant dans l'agriculture.

Arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone du 27 mai 1993 (M. B. du 14. 10. 1993) sur la formation professionnelle des personnes travaillant dans l'agriculture.

**2. Objectif de la mesure**

Assurer la formation permanente des travailleurs et des exploitants du secteur agricole. Celle-ci comprend la formation en gestion d'entreprise, la formation pour devenir formateur dans le secteur agricole ainsi que la formation continue.

La recherche appliquée en matière de gestion des espaces verts est elle aussi soutenue par la Communauté germanophone.

**3. Principes généraux**

Quatre centres de formation agricole sont actuellement agréés en Communauté germanophone.

Une formation de trois ans en cours d'emploi est proposée pour l'obtention du certificat d'exploitant agricole. Ces cours seront obligatoirement complétés par un stage d'au moins 360 heures. Avec le certificat obtenu à la fin de la formation, les agriculteurs peuvent solliciter une aide financière du fonds d'investissement agricole pour la création ou le rachat d'une entreprise.

Pour pouvoir travailler en tant que formateur dans le secteur agricole, il faut avoir accompli avec succès une formation spécifique de 2 ans. Cette formation est centrée sur le perfectionnement pédagogique du chef d'entreprise.

La formation continue est garantie par toute une série de mesures subventionnées. Il convient de mentionner tout particulièrement les 'journées d'étude' et autres 'réunions d'étude'. Ces mesures garantissent la formation continue des agriculteurs, à partir de formations dont le contenu est très proche de la réalité sur le terrain.

**4. Encadrement administratif**

La formation permanente dans le secteur agricole est supervisée par le Ministre de tutelle compétent du Gouvernement de la Communauté germanophone. La reconnaissance et le contrôle des activités ainsi que le versement des subventions se font par l'intermédiaire du ministère de la Communauté germanophone.

**5. Evaluation**

**5.1 Evaluation quantitative- Conséquences financières**

Subventions 1998:	40.440,06 €
Subventions 1999:	39.714,53 €
Subventions 2000:	34.949,19 €
Subventions 2001:	50.591,11 €

A ceci s'ajoute le budget annuel consacré à la promotion de la recherche appliquée en gestion des espaces verts, d'un montant de 12.394,68 €. 9.000,00 € sont également mis chaque année à disposition pour des projets Interreg- IIIA.

Ces fonds sont supportés par le budget de la Communauté germanophone.

## 5.2. Evaluation qualitative

Formation permanente dans le secteur agricole : année d'activité 2001-2002 (estimation)

	Réunion d'étude	Journées d'étude	Visites guidées	Voyages d'étude	Journées de contact	Cours de formation continue	Cours en gestion d'entreprise/ pour formateur	Recherche VAL	Total
Evénements	172	4	27	4	1	1	2		211
Heures	344	16	60	32	4	64	140		660
Participants	1.800	45	300	60	35	12	25		2.277
Coût	21.000,00	1.300,00	1.650,00	2000,00	150,00	5.700,00	14.000,00	12.394,67	58.194,67

## 6. Perspectives

Compte tenu du changement structurel perceptible dans une bonne partie du secteur agricole, une formation continue des exploitants agricoles en gestion d'entreprise est inévitable. A l'avenir, les entreprises concernées auront intérêt non seulement à produire des matières premières agricoles mais aussi à proposer des services relevant du secteur tertiaire (loisirs de proximité, tourisme, etc.).

La recherche appliquée dans le secteur agricole est coordonnée dans le cadre du projet Interreg- IIIA 'Grünes Land Eifel Ardennen', avec des partenaires de Rhénanie – Palatinat, du Luxembourg et de Wallonie.

**Mesure 44: Communauté germanophone - ‘Weiterbildung, Information und Beratung’ (WIB)<sup>1</sup>**

**1. Cadre juridique**

Document unique de programmation FSE - Objectif 3 de la Communauté germanophone 2000-2006.

**2. Objectif de la mesure**

L’objectif de la mesure ‘WIB’ est de promouvoir la culture de formation continue et l’utilisation de structures de formation existantes au sein de la Communauté germanophone et des régions limitrophes. Les personnes intéressées par les formations continues bénéficieront de conseils personnalisés et objectifs pour leurs propres plans de formation continue.

**3. Principes généraux**

La mesure ‘WIB’ propose les services suivants:

- des conseils personnalisés;
- un numéro vert ‘formation continue’;
- un site Internet consacré aux formations continues;
- un guide annuel des formations continues en Communauté germanophone;
- des séances d’information pour l’enseignement à distance et la formation des adultes;
- un enseignement d’accompagnement et l’organisation de phases de présence pour l’enseignement à distance.

**4. Encadrement administratif**

La mesure ‘WIB’ est gérée par le ministère de la Communauté germanophone.

Elle a été confiée à un comité de suivi dans lequel toutes les institutions privées et publiques compétentes sont représentées.

**5. Evaluation**

En plus de sa mission d’information, la mesure ‘WIB’ repère, par la consultance, les besoins de formation continue en Communauté germanophone. De nouveaux programmes de formation continue ont ainsi été mis au point, comme des cours de langue pour demandeurs d’asile.

Deux nouveaux projets relevant du Fonds social européen ont également été lancés dans le cadre de la mesure ‘WIB’:

- création d’un centre d’examen pour le Permis de Conduire Informatique Européen (PCIE);
- lancement d’un projet pilote BRAWO pour le soutien financier de formations continues individuelles.

**5.1 Evaluation quantitative**

Budget de la mesure ‘WIB’ (sans PCIE et sans BRAWO).

2001	2002	2003	TOTAL
46.000 €	91.700 €	91.700 €	229.400 €

**5.2 Evaluation qualitative**

Quelque 600 consultations individuelles ont lieu chaque année dans le cadre de la mesure ‘WIB’. Plus de la moitié des demandes de consultation proviennent de femmes, et plus précisément de femmes ayant repris des activités professionnelles.

<sup>1</sup> Formation continue – Information - Consultation

Sont demandés (selon la fréquence) : des cours de langue, des cours d'informatique, des formations continues en artisanat ainsi que des formations continues spécifiques à la profession exercée, 2. un parcours de formation (diplôme de l'enseignement secondaire supérieur) et des cours par correspondance.

## **6. Perspectives**

Dans un contexte d'apprentissage à vie, la mesure 'WIB' s'est avérée être un instrument efficace de promotion de la formation professionnelle continue et elle poursuivra son évolution en fonction des besoins.