



HAL
open science

Le développement de la formation professionnelle continue en Belgique francophone.

Bernard Conter, Christian Maroy

► **To cite this version:**

Bernard Conter, Christian Maroy. Le développement de la formation professionnelle continue en Belgique francophone.. 1999. <halshs-00603943>

HAL Id: halshs-00603943

<https://shs.hal.science/halshs-00603943v1>

Submitted on 27 Jun 2011

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

OCTOBRE 1999

LES CAHIERS DE RECHERCHE DU GIRSEF • Louvain-La-Neuve



GRUPE INTERFACULTAIRE DE RECHERCHE
SUR LES SYSTÈMES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

Le développement de la formation professionnelle continue en Belgique francophone

Bernard Conter et Christian Maroy

avec la collaboration de Frédéric Urger



UCL

Université
catholique
de Louvain

Faculté des Sciences Économiques,
Politiques et Sociales.

Faculté de Psychologie et des Sciences
de l'Éducation.

N°2

Table des matières

INTRODUCTION	3
1. LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION DES ADULTES EN BELGIQUE FRANCOPHONE : VERS UN ÉTAT DES LIEUX	3
1. Champ d'étude et sources disponibles	4
2. Enquêtes sur les Forces de Travail : la participation des adultes à une formation	6
3. C.V.T.S: La formation initiée par les entreprises.	11
4. Les évolutions des offres des opérateurs institutionnels de formation	15
2. LE CONTEXTE DU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE : DIMENSIONS SOCIO-ÉCONOMIQUES ET DIMENSIONS POLITIQUES	20
1. Enjeux de la formation et transformations socio-économiques	20
2. Nouvelle conception des politiques de formation et relégation des fonctions classiques de la formation d'adultes	21
3. Institutionnalisation et régulation d'un " champ de la formation "	22
CONCLUSIONS	25
BIBLIOGRAPHIE	29
Cahiers de Recherche du GIRSEF	32





Introduction

Dans un contexte de changements sociaux importants (mondialisation, avènement d'une "société de l'information", précarisation sociale croissante de couches importantes de la population, désengagement de l'Etat...) et de mutations profondes sur le plan économique, social, technique ou organisationnel, les individus et groupes sociaux doivent faire face à des mobilités professionnelles, des changements de professionnalités, des inflexions des repères sociaux et culturels de plus en plus rapides et fréquents.

Dans ce contexte, la notion de formation a connu un succès croissant (au côté ou en concurrence à la seule notion d'éducation) et le développement d'une problématique de la "formation professionnelle continue" est de plus en plus évidente. La thématique de l'éducation des adultes ou de l'éducation permanente très présente dans les années 60-70 fait ainsi place à celle de la formation professionnelle continue ou plus récemment au *lifelong learning* (formation tout au long de la vie). Ce glissement sémantique atteste d'une conjoncture où la formation est de plus en plus liée à la question de l'emploi ou plus encore de *l'employabilité*, où se former devient un impératif catégorique de l'ordre non plus du droit de l'individu mais de l'obligation sociale. L'enseignement et la formation des qualifications ne sont plus envisagés seulement comme des biens collectifs de "consommation" dont il s'agit de démocratiser l'accès par une politique sociale-démocrate mais aussi comme des biens de production, indispensables à gérer pour garantir un

positionnement d'une région ou d'une nation dans la concurrence globalisée.

Face à ces transformations et cette montée en puissance de la thématique de la formation professionnelle, notre visée dans ce cahier de recherche¹ est double :

1. Proposer une synthèse critique des données disponibles sur le développement de formation professionnelle continue en Belgique francophone afin de répondre à quelques questions descriptives participant d'un état des lieux de la formation : quelle est la participation des adultes francophones de Belgique à des activités de formation ou d'enseignement au cours des années 90? Cette participation a-t-elle tendance à croître? Est-elle égale quelles que soient les caractéristiques individuelles ou les lieux d'inscription institutionnelle des individus? Est-elle équivalente à celles des autres pays européens? Cette description impliquera au préalable une définition du champ d'étude et des concepts mobilisés (adulte, formation professionnelle continue, etc.) ;
2. Développer quelques hypothèses interprétatives sur l'évolution des conceptions politiques de la formation professionnelle et surtout relever quelques transformations structurelles de ce champ : d'une part, son intégration progressive autour d'une fonction de mobilisation des actifs ; d'autre part, le développement d'une régulation institutionnelle par les instances étatiques compétentes en Belgique francophone. □

1. Le développement de la formation des adultes en Belgique francophone : vers un état des lieux.

L'objectif de ce chapitre est descriptif: donner la représentation la plus fiable possible du développement de la formation des adultes en Belgique francophone. Notre intention est d'évaluer la croissance globale de l'offre de formation professionnelle et l'évolution de l'égalité des chances d'accès de la population adulte selon différentes caractéristiques (dont l'âge, le sexe, le niveau d'éducation initial, le statut du travailleur ou le secteur d'emploi,...) dans les années nonante.

Ce travail repose sur un inventaire des sources statistiques disponibles et leur comparaison criti-

que. Ces sources présentent en effet toutes diverses limites et lacunes qui rendent précaire une réponse définitive aux questions évoquées. Nous pensons cependant que leur mise en perspective permet d'établir quelques constats relativement robustes susceptibles alimenter la réflexion ultérieure sur les enjeux, les limites ou les potentialités des politiques de formation. Face à l'état des données, nous préférons donc chercher à dresser de façon critique et raisonnée une représentation "approchée" du réel, en étant bien conscients de ses biais et limites, plutôt que de renoncer à l'analyse. Une telle attitude

risque en effet de laisser toute latitude à des représentations préconçues et dès lors soustraites à toute interrogation critique.

Des entreprises similaires ont déjà été réalisées (De Brier, 1992) ou sont actuellement en cours au Conseil de l'Éducation et de la Formation (1998d). Celles-ci ne manquent pas de souligner les difficultés rencontrées pour réaliser un état des lieux dans ce domaine : "*aucune information centralisée en matière de F.P.C. n'existe en Belgique, ni au niveau national, ni au niveau communautaire ou régional*" (De Brier, 1992, p.6). Le rapport du Conseil National du Travail (1998) sur les formations en alternance va dans le même sens: "*Sur ce plan, on ne peut d'ailleurs que constater l'extrême pauvreté de l'appareil statistique (en Belgique, nda) qui devrait pourtant constituer un excellent instrument de suivi des formations et d'évaluation*

de leur adéquation au marché du travail".

Dans ce chapitre, nous passerons d'abord en revue les principales sources d'informations statistiques disponibles et quelques-unes de leurs caractéristiques les plus intéressantes et nous préciserons alors quelques-unes des notions clés qui permettent de circonscrire le champ d'étude visé : notamment celles d'adulte, de formation, de formation professionnelle ou de formation professionnelle continue. Nous verrons surtout comment nos sources définissent ces notions. Dans un deuxième temps, nous évoquerons les apports de deux enquêtes de référence à l'échelle européenne (EFT et CVTS). Par la suite, nous présenterons les chiffres les plus significatifs sur le volume d'activité des principaux opérateurs de formation pour adultes. Enfin, nous proposerons une discussion de synthèse de ces différentes sources.

1. Champ d'étude et sources disponibles

Notre visée est d'évaluer la participation des *adultes* à une *formation*, d'appréhender le développement de l'offre de *formation des adultes* en Belgique francophone en s'attardant en particulier à ce qui est plus en plus souvent qualifié de *formation professionnelle continue*. Le problème est donc d'abord de chercher à préciser ces notions, dans un domaine où les lexiques abondent et se recouvrent.

1.1. Qu'entend-t-on par *adulte* ?

Bien que naïve en apparence, cette question pose des problèmes d'opérationnalité importants. D'un point de vue sociologique, les frontières et les classements des individus dans les catégories "jeunes" et "adultes" varient non seulement sur un plan historique (la catégorie jeune tend à porter sur un âge biologique de plus en plus avancé pour parfois concerner les individus de 30 ans) mais aussi en fonction de la région de l'espace social ou professionnel concerné : ainsi, on reste jeune cadre à un âge plus avancé que jeune ouvrier. C'est dire donc que la définition de jeune et d'adulte est liée à une situation socio-historique particulière (Galland, 1996 ; Bourdieu, 1980).

De ce point de vue, l'évolution des frontières entre le système éducatif et le système économique semble tenir un rôle déterminant : l'accès au statut d'adulte et donc la catégorisation sociale comme adulte implique le plus souvent que l'individu ne soit plus inscrit dans le système d'enseignement initial, pour être alors le plus souvent défini comme membre de la population active. En Belgique, la majorité légale a été abaissée à 18 ans, montrant ainsi que l'on peut être adulte sur le plan du droit civil ou pénal bien avant de bénéficier à part entière de tous les attributs du statut d'adulte. Il en ressort

de nombreuses difficultés à opérationnaliser de façon définitive la notion d'adulte dans les enquêtes, notamment celles qui portent sur la formation. Par rigueur sociologique, on ne peut définir de façon universaliste une frontière précise en termes d'âge.

Les solutions généralement adoptées pour résoudre le problème dans les enquêtes sont de deux types.

Soit - il s'agit du cas le plus fréquent - on adopte une définition conventionnelle en termes de classes d'âges, la frontière est alors fluctuante selon les moments ou lieux de conception de l'enquête : les adultes sont les individus de plus de 18, 25 ou 30 ans. L'OCDE par exemple considère que l'on est adulte à partir de 25 ans.

Soit on combine plusieurs critères, en articulant le critère d'âge à celui de l'institution scolaire (que l'on appelle aussi enseignement initial ou enseignement obligatoire). Cette dernière solution nous semble a priori la meilleure. On peut citer à titre de définition théoriquement satisfaisante celle formulée par l'Institut Canadien pour l'Éducation des Adultes (ICEA). Un adulte y est défini "comme toute personne qui a dépassé l'âge de la scolarité obligatoire et a interrompu son cheminement scolaire pour participer à un travail rémunéré ou à toute autre activité" (ICEA, cité par Doray et Paris, 1995)². On peut aussi observer que ces deux types de solutions ont été utilisées dans les enquêtes que nous utiliserons.



1.2. Qu'entend-t-on par formation professionnelle continue?

Dans ce domaine, des appellations très diverses sont utilisées par les acteurs sociaux : éducation des adultes, formation professionnelle continue, éducation permanente, éducation tout au long de l'existence, formation accélérée pour adultes, enseignement ou plus généralement apprentissage. Peut-on dégager un sens précis à ces termes et clarifier le vocabulaire utilisé ?

Tout d'abord, il y a lieu de constater que la variation des lexiques liée à la diversité des situations nationales et le vocabulaire souvent associé à des définitions institutionnelles particulières. Ainsi la notion d'*éducation permanente* a pris, en Belgique francophone, une signification liée au décret de 1976 en la matière (Arcq et Blaise, 1996). La notion de *formation professionnelle continue* est liée en France à la loi de 1971 (Berton et Podevin, 1991).

Au delà, diverses tentatives ont visé à élaborer quelques distinctions génériques entre, d'une part, l'éducation et la formation (des adultes) et, d'autre part, ce qui relève d'une finalité professionnelle ou non.

Education et formation

Les notions de formation et d'éducation (des adultes) tendent aujourd'hui à se confondre. Cependant, plusieurs auteurs considèrent que la notion de formation est davantage associée à une finalité professionnelle plutôt qu'à une finalité plus large de transmission culturelle et de développement personnel associée à la notion d'éducation (Tanguy, 1998). Par ailleurs, on peut constater que la notion d'éducation est parfois dissociée de la notion de formation en vertu d'un critère de forme de transmission pédagogique. L'éducation renverrait à une forme scolaire ou académique (qu'il s'agisse de programmes ou de cours isolés) alors que la formation engloberait plus largement les formes de formation non scolaires : stages, formation sur le poste de travail, etc.

Formation continue et formation des adultes : des synonymes

Les notions de formation des adultes, de formation permanente ou de formation continue voire de formation post-scolaire tendent elles aussi à devenir synonymes. Il s'agit des formations qui s'adressent à une population définie comme adulte.

Finalités de la formation continue

Les formations à finalité professionnelle s'adressent implicitement ou explicitement au public en tant que "main-d'œuvre" potentielle (membre de la population active, occupée ou inoccupée). Elles définissent leurs objectifs en référence à la demande d'emploi ou au marché du travail. Les ob-

jectifs déclarés de ces actions peuvent alors être de plusieurs ordres : formation professionnelle accélérée de chômeurs, formation continuée du personnel des entreprises, remise à niveau des connaissances de chômeurs en vue d'une formation professionnelle qualifiante, formation spécifique des nouveaux embauchés, etc. Si l'on prend le point de vue des participants, une formation sera professionnelle si l'objectif de leur démarche est lié à leur statut de travailleur ou de personne à la recherche d'un emploi.

A l'inverse, nombre de formations d'adultes n'ont pas de finalité professionnelle comme par exemple les formations menées dans le cadre de l'université du 3ème âge. En Belgique, on entend généralement par "éducation ou formation permanente des adultes" ces activités sans finalité professionnelle, immédiate ou non. Deux grandes finalités sont alors généralement considérées :

- une finalité *citoyenne*, lorsque la formation vise à doter la personne d'outils visant à maîtriser davantage sa situation sociale, économique, politique ou culturelle. Une telle perspective dérive de l'éducation ouvrière, qui historiquement visait à donner une formation militante aux participants du mouvement ouvrier. Cette finalité est très clairement celle qui a orienté le décret sur l'éducation permanente en Belgique francophone (Arcq et Blaise, 1996)
- une finalité de *loisir et de développement personnel*.

Cette distinction entre visées professionnelles et non professionnelles (du point de vue du participant ou de l'organisme de formation) n'est pas toujours applicable. En effet, si des séminaires offerts par des entreprises à leurs employés sont très clairement de nature professionnelle, certains cours d'enseignement de promotion sociale (comme des cours de langue) attirent et font se mélanger dans les mêmes classes des adultes aux motivations bien diverses (loisir pour certains ou raisons professionnelles pour d'autres).

Les définitions internationales de la formation professionnelle continue

Si l'on analyse les sources utilisées, les définitions du champ concernent pour l'essentiel, des activités de formation professionnelles des adultes, considérées au sens large. La définition la plus couramment usitée au niveau international renvoie au terme de *formation professionnelle continue* (F.P.C.).

Dans « Regards sur l'éducation », l'OCDE propose la définition suivante : " On entend par FPC pour adultes tous les types de formations organisées, financées ou patronnées par les pouvoirs publics, offertes par les employeurs ou financées par les bénéficiaires eux-mêmes. (...) toutes les activités organisées et systématiques d'enseignement et de



formation auxquelles les adultes participent pour acquérir des connaissances et/ou des qualifications nouvelles dans le cadre de leur emploi du moment ou dans la perspective d'un emploi futur, pour améliorer leur salaire et/ou leurs possibilités de carrière dans l'emploi qu'ils occupent ou dans un autre et, d'une façon générale, pour augmenter leurs chances d'avancement et de promotion. La formation continue ne comprend ni l'instruction militaire, ni les études à plein temps dans l'enseignement tertiaire définis par la CITE" (OCDE, 1997, pp 206-207).

La définition européenne du programme européen Léonardo a été adoptée par le Conseil de l'Éducation et de la Formation (CEF) en Belgique francophone : la formation professionnelle continue recouvre « toute formation professionnelle entreprise par un travailleur – personne exerçant ou non un emploi ayant des liens avec le marché du travail, y compris les travailleurs indépendants- dans la communauté au cours de sa vie active ». La FPC se distingue donc tant du champ de l'éducation initiale que de celui de l'éducation permanente ou de l'éducation des adultes en général. Elle constitue davantage un sous-ensemble de cette dernière.

1.3. Inventaire des sources statistiques disponibles

Voyons alors les différentes sources disponibles pour cerner notre champ d'études et les définitions et objets de recherche privilégiés dans chacune d'elles. Les différentes sources actuellement disponibles sur le sujet sont de trois types:

1. des données statistiques administratives fournies par les opérateurs institutionnels de formation³ (recueillies à des fins administratives sur les effectifs des différents organismes).
2. des enquêtes initiées au niveau international ou local.
3. les informations fournies par les Bilans sociaux des entreprises, déposés auprès de la Banque Nationale⁴.

Nous avons choisi de privilégier deux enquêtes pertinentes et réalisées à l'initiative et à l'échelle de l'Union Européenne : les enquêtes sur les Forces de Travail (EFT) et CVTS (Continual Vocational Training Survey) qui nous permettront de positionner la Belgique et ses régions par rapport aux autres membres de l'Union. Elles seront comparées à d'autres enquêtes pour en mesurer les biais. Nous recourrons aussi à l'enquête IALS (International Adult Literacy Survey) initiée par l'UNESCO dans plusieurs pays ou régions, dont la Flandre. Nous utiliserons aussi de façon plus succincte les données de sources administratives sur l'activité des principaux « opérateurs institutionnels » de formation en Belgique francophone.

Le tableau 1 synthétise les principales caractéristiques de ces sources, en ce qui concerne la population de référence, la définition opérationnelle des catégories adultes, et enfin le type d'activité de formation visée.

Tableau 1. : Comparaison des sources statistiques sur la formation des adultes

Sources	Population de référence	Définition d'adulte	Activité de formation visée
Enquête Forces de Travail	Population active	+ de 30 ans	Activités d'enseignement ou de formation, en lien avec l'activité professionnelle
CVTS	Travailleurs, entreprises de + de 10 personnes	travailleur	Formation initiée par l'entreprise
IALS	Population totale	16 à 65 ans sauf étudiants	Activités d'apprentissage
Bilan social	Travailleurs entreprises non financières	np	np

En définitive, il s'avère que les sources les plus fiables portent essentiellement sur la formation professionnelle continue des adultes. Par ailleurs, à des fins de traitement secondaire et de comparaison des données disponibles en Belgique et en Europe, nous retiendrons comme définition opérationnelle

et conventionnelle de la notion d'adulte celle proposée par Eurostat dans le cadre de son traitement des données de l'EFT (Eurostat, 1997). Sont donc considérées comme adultes parmi les répondants de cette enquête, les personnes âgées de 30 ans et plus.

2. Enquêtes sur les Forces de Travail : la participation des adultes à une formation



Depuis 1992, la version belge des Enquêtes sur les Forces de Travail comprend des questions sur l'éducation et la formation, et plus précisément sur les *formations suivies durant les quatre semaines précédant l'enquête*. Les questionnaires et les notes méthodologiques précisent que ces formations doivent avoir un rapport avec l'emploi actuel ou un possible emploi futur du répondant⁵.

Notre travail repose sur les données fournies par l'INS pour les années 1993 à 1997. A partir de ces tableaux et de publications d'Eurostat (1997), il nous fut possible de calculer quelques taux de participation à des formations pour la Belgique et ses régions, et de les comparer aux résultats des autres pays membres de l'Union européenne. Nous avons privilégié l'année de référence 1996 pour des raisons de comparabilité avec d'autres enquêtes.

Notons d'emblée une série de limites à prendre en considération dans le traitement de ces données, notamment du point de vue de leur fiabilité. Les enquêtes EFT portent d'abord sur la participation à une formation *durant les 4 dernières semaines*, ce qui sous-estime l'importance des formations suivies au cours de l'année de référence. Par ailleurs, lors de l'enquête, *une seule personne est invitée à répondre pour l'ensemble du ménage*, alors qu'elle ne dispose pas nécessairement de toute l'information utile. *Les questions relatives à formation figurent parmi les dernières du questionnaire*, les enquêteurs et les enquêtés y accordent de ce fait probablement moins d'importance qu'aux premières⁶. Enfin, en ce qui concerne les comparaisons entre pays de l'Union, on rencontre le problème des *énoncés des questions* différents selon le pays. En matière de formation, ces différences sont particulièrement importantes. On demandera ainsi, selon les pays, aux sondés "suivez-vous une forme d'instruction?" (Danemark), "êtes-vous un apprenti ou suivez-vous d'autres formation professionnelle, formation complémentaire ou formation de recyclage?" (Allemagne), suivez-vous actuellement de l'enseignement ou un programme de cours?" (Pays-Bas), etc. En Belgique, l'enquête fait référence à plusieurs formes d'enseignement ou de formation : enseignement de plein exercice (avec les différents niveaux), enseignement professionnel, formation professionnelle sur le lieu de travail, formation dans le cadre de l'apprentissage, dans un système alterné école/lieu de travail et enfin autres formes de formation en rapport avec l'activité professionnelle. Tant les définitions de la formation

que la période de formation rendent précaires les travaux comparatifs au niveau européen si l'on ne prend pas en compte certains biais.

2.1. L'évolution de la participation des adultes à une formation en Belgique

Compte tenu de ces limites, considérons l'évolution de la participation des adultes pour les années 1993 à 1997. Les adultes sont ici définis conventionnellement comme les "les 30 ans et plus", conformément à un choix d'Eurostat (Eurostat, 1997). Nous avons calculé le taux de participation des adultes à une formation ou un enseignement en rapportant le nombre d'individus de plus de 30 ans qui ont suivi une formation ou un enseignement durant les 4 dernières semaines à l'effectif total des plus de 30 ans. Les résultats obtenus pour la Belgique dans son ensemble sont présentés dans le tableau suivant.

L'indicateur de participation de la population active totale montre également une légère tendance à la hausse. La différence de participation des deux classes d'âge considérées s'explique notamment par l'importance des jeunes en formation initiale.

Tableau 2.: Taux de participation des adultes à la formation en Belgique

	1993	1994	1995	1996	1997
15 ans et +	10,73%	10,85%	11,29%	11,55%	11,53%
30 ans et +	1,47%	1,40%	1,62%	1,67%	1,72%

Source: INS-EFT 1993-1997 et propres calculs.

2.2. Une participation inégale

L'évaluation de la participation des individus à la formation professionnelle doit prendre en compte des caractéristiques personnelles (âge, sexe) et d'ordre structurel (région) pour apprécier l'égalité des chances de participation.

Le calcul d'un taux de participation à la formation des travailleurs adultes en emploi au cours de l'année 1996 montre que les hommes ont un peu plus de chances de participer à une formation que les femmes, et ce dans les trois régions du pays.



Tableau 3.: Taux de participation des adultes ayant un emploi selon le sexe

	Hommes	Femmes	Total: H + F
Belgique	2,86%	2,32%	2,65%
Flandre	2,32%	1,95%	2,18%
Wallonie	3,18%	2,20%	2,79%
Bruxelles	5,78%	4,98%	5,44%

Source: INS-EFT 1996.

Les données montrent également des inégalités de participation à la formation selon la région. Une estimation de l'évolution de la participation de l'ensemble des adultes (30 ans et +), pour les trois

régions, confirme le taux d'accès supérieur en Région bruxelloise, et une légère avance de la Wallonie sur la Flandre. Ces deux régions connaissent une lente progression.

Tableau 4. : Taux de participation des adultes selon la région

30ans et +	1993	1994	1995	1996	1997
Belgique	1,47%	1,40%	1,62%	1,67%	1,72%
Flandre	1,18%	1,19%	1,39%	1,31%	1,47%
Wallonie	1,38%	1,39%	1,50%	1,79%	1,80%
Bruxelles	3,52%	2,72%	3,47%	3,48%	3,08%

Source: INS-EFT 1993-1997 et nos calculs.

Tableau 5.: Taux de participation des demandeurs d'emploi (15 ans et plus)

	1995	1996	1997
Flandre	4,1%	4,8%	4,3%
Wallonie	5,2%	5,6%	5,1%
Bruxelles	4,6%	6,4%	5,3%
Belgique	4,7%	5,4%	4,9%

Source: INS, EFT 1995-1997.

Les disparités régionales sont également présentes, mais dans une moindre ampleur, en ce qui concerne la participation des demandeurs d'emploi (définition BIT) à la formation.

Les taux de participation à une formation (Formation professionnelle et enseignement général) en 1996 par classe d'âge et par région pour les plus de 30 ans ayant un emploi sont présentés dans le tableau suivant. Ces résultats confirment l'idée, déjà établie par ailleurs, que plus on est âgé moins on participe à des formations.

Tableau 6. : Taux de participation des adultes ayant un emploi selon l'âge (1996)

	30-39	40-49	50-59	60+
Belgique	3,24%	2,52%	1,76%	0,66%
Flandre	2,81%	1,90%	1,35%	0,72%
Wallonie	3,08%	2,94%	2,15%	0,17%
Bruxelles	7,23%	5,18%	3,07%	1,66%

Source: INS-EFT 1996, propres calculs.



2.3. Une participation relativement faible par rapport à d'autres pays européens

Les publications d'Eurostat (1997) permettent d'établir des comparaisons avec les autres pays de l'Union Européenne. Les taux de participation à la formation professionnelle (au cours des 4 semaines précédant l'enquête) des adultes et des adultes en emploi sont présentés, pour l'ensemble des pays de l'Union dans le tableau 7.

Ce tableau fait apparaître un clivage Nord-Sud de l'Europe en matière de formation. Les travailleurs scandinaves étant proportionnellement bien plus nombreux à suivre une formation que ceux des pays méditerranéens. La Belgique se situe en dessous de la moyenne européenne mais, comme mentionné plus haut, la région bruxelloise occupe dans le pays une situation privilégiée. La participation des adultes bruxellois (3,48% en 1996) est fort proche de la moyenne communautaire.

Le tableau suivant distingue, pour l'Union et la Belgique, ces participants selon qu'ils soient en emploi, demandeurs d'emploi (selon la définition du BIT) ou inactifs.

Tableau 7.: Taux de participation des adultes selon le pays de l'U.E.

	Ensemble des adultes	des Adultes en emploi
Danemark	11.8%	16,2
Suède	11.7%	17,6
Finlande	10.7%	16,7
Pays-Bas	8.6%	11,6
Royaume-Uni (*)	7.4%	11,8
Autriche	4.8%	7,5
Union Européenne	3.6%	5,6
Irlande	3.1%	5,2
Allemagne	2.7%	3,6
Italie	1.9%	3,1
Belgique	1.7%	2,7
Espagne	1.7%	2,1
Luxembourg	1.5%	2,6
Portugal (*)	1.4%	2,1
France (*)	1.3%	1,6
Grèce	0.3%	0,4

Source: Eurostat EFT 1996 (*) Pour la France, le R-U et le Portugal, l'information n'a été collectée que si la formation est en cours à la date de l'enquête. Pour la France, " formation uniquement en entreprise non couverte ".

Tableau 8.: Répartition de la population (30 ans et plus) ayant suivi une formation professionnelle selon le statut (1996)

	U.E.	%	Belgique	%
TOTAL	8.111.000	100	105.000	100
Emploi	6.261.000	77,2	76.000	72,4
Chômeurs (B.I.T.)	503.000	6,2	10.000	9,5
Inactifs	1.347.000	16,6	19.000	18,1

Source: Eurostat- EFT 1996.

La probabilité pour un chômeur ou un inactif de suivre une formation professionnelle est donc plus élevée en Belgique que dans l'ensemble des pays européens, à l'inverse des travailleurs actifs. Il faut cependant tenir compte que dans l'enquête EFT, la définition du chômage est restrictive (sens du BIT) puisqu'elle considère toute personne ayant travaillé une heure pendant la semaine de référence de l'enquête comme un travailleur. Par ailleurs, les inactifs comprennent les chômeurs découragés qui ne recherchent plus activement de l'emploi. Ceci contribue à sous-estimer les données relatives aux chômeurs (par exemple pour ceux qui suivent une formation à temps partiel, en alternance par exemple).

2.4. Mise en perspective des EFT:

l'enquête IALS

L'enquête IALS -International Adult Literacy Survey- fut menée en Belgique par Luc Van de Poele de l'Université de Gand (Van Damme et alii, 1997 ; OCDE, 1997a ; NID, 1996). Elle n'a concerné que la Communauté flamande, la Communauté française ayant refusé d'y participer. Quoique s'intéressant principalement aux capacités de lecture et d'écriture des adultes, cette enquête contient quelques questions sur la participation des adultes à des activités d'apprentissage au sens large. Rappelons que dans l'enquête IALS, les adultes sont les personnes âgées de 16 ans à 65 ans, moins les étudiants à temps plein de moins de 25 ans et se qualifiant eux-mêmes " étudiants ". Nous repreneons ici uniquement les taux de participation des



adultes à des activités d'apprentissage.

Tableau 9.: Taux de participation des adultes selon IALS par pays ou région (1994-95)

	1994-95	1996
Pologne	14%	14,3%
Flandre (B)	21%	26,2%
Irlande	24%	-
Suisse francophone	34%	-
Pays-Bas	37%	37,8%
Canada	38%	38,9%
Australie	39%	-
Etats-Unis	40%	42,4%
Royaume-Uni	44%	-
Suisse germanophone	45%	39,6%
Nouvelle-Zélande	48%	-
Suède	53%	52,9 %

Source: OCDE 1997, IALS 1994-95 ; IALS 1996.

Les résultats ici présentés sont bien supérieurs à ceux des enquêtes EFT. Cet écart peut notamment s'expliquer, outre une définition d'adulte plus large, par deux éléments importants. D'une part, le domaine étudié par l'enquête IALS est nettement plus étendu que celui des EFT. L'enquête IALS prenant en compte une définition très large des activités d'apprentissage (langues, informatique, cuisine/ménage, groupe de lecture/d'écriture, formation au travail, éducation des adultes, leçons privées, enseignement par correspondance, hobby et cours de créativité sont autant d'exemples cités dans l'enquête).

D'autre part, la période de référence est également très différente. On se souviendra que l'enquête EFT s'intéresse aux activités de formation entreprises au cours des quatre semaines précédant le sondage. Les IALS, par contre, nous informent des activités d'apprentissage entreprises au cours des 12 derniers mois.

2.5. Les déterminants de la participation à une formation au niveau européen

Les enquêtes européennes permettent encore de dresser quelques constats majeurs sur l'importance

de la participation à des activités de formation en fonction de l'âge, du sexe, du niveau d'éducation, de la profession et de l'ancienneté dans l'entreprise.

Ainsi, les travailleurs les plus jeunes ont plus de chance de suivre des formations que leurs aînés. Ceci reflèterait la priorité donnée à la formation offerte aux nouveaux recrutés (à l'exception de la Suède où le taux de participation des 40-49 ans est le plus élevé). Les taux pour la Belgique et pour l'ensemble des pays de l'Union sont présentés dans le tableau suivant.

Tableau 10.: Taux de participation des adultes par âge par rapport à la moyenne européenne

	Belgique	EUR 15
30-39 ans	3.2%	7.3%
40-49 ans	2.5%	5.6%
50-59 ans	1.8%	3.6%
+ de 60 ans	n.s.	1.8%

Source: Eurostat, EFT 1996.

Les différences sexuelles sont également marquées. Au sein de l'Union Européenne, parmi les femmes qui occupent un emploi, 6.5% suivent une formation alors que pour les hommes ce taux est de 5.0%. En Belgique, le taux de participation des adultes en emploi est de 2.9% pour les hommes de 2.3% pour les femmes. La Belgique est de ce point de vue dans une situation totalement inversée par rapport aux pays scandinaves, où la participation des femmes est la plus forte.

Par ailleurs, plus on est diplômé, plus on a de chance de suivre une formation continue. En effet, dans l'Union Européenne, près de 11% des personnes diplômées de l'enseignement supérieur (CITE 5-7), 5.5% des personnes de niveau secondaire supérieur (CITE 3) et 2.6% des personnes de niveau secondaire inférieur (CITE 0-2) suivent une formation. Cette inégalité selon le diplôme initial se retrouve en Belgique, où le taux de participation des personnes disposant au mieux d'un niveau d'éducation secondaire inférieur est un des plus faibles d'Europe. Ce taux est cinq fois moindre que celui des diplômés du supérieur alors que la proportion des diplômés dans la population active est inverse.



Tableau 11. Formation des adultes ayant un emploi par niveau d'éducation (1996)

	Eur 15	B	DK	D°	EL	E	F*	IRL	I	L	NL*	A	P*	S	UK
CITE 0-2	2,6	0,8	6,4	1,2	-	0,6	0,7	2,3	1,0	1,3	6,7	3,7	0,7	10,8	7,1
CITE 3	5,5	2,7	14,4	3,0	0,6	3,6	1,5	5,3	4,9	3,1	12,5	6,6	6,6	17,4	10,9
CITE 5-7	10,8	4,7	24,1	6,5	1,2	5,6	3,6	8,6	7,5	4,4	15,7	13,8	6,9	24,5	21,1

*L'information sur la participation à une formation n'est collectée que si celle-ci est en cours à la date de l'enquête.

En France, les formations uniquement en entreprise sont non couvertes

°1995

Source : Eurostat EFT 1996.

On constate en outre que ce sont les professions dites intellectuelles et scientifiques qui sont les plus enclines à suivre des formations (avec un taux communautaire proche des 14% pour les femmes et d'un peu moins de 10% pour les hommes). Manifestement, les professions qui ont le moins de chance de suivre des formations sont les agriculteurs et les ouvriers de la pêche (un peu plus de 1%). Les artisans et les ouvriers de l'assemblage, eux, connaissent un taux proche des 2%.

Eurostat fournit encore des chiffres intéressants quant à la participation aux formations en fonction de l'ancienneté dans l'emploi. Aucune tendance générale ne se dessine dans tous les pays même si la moyenne pour les 15 états membres nous fait penser qu'une légère hausse entre la première et la deuxième classe d'ancienneté est suivie par une baisse tendancielle pour les deux dernières.

Tableau 12.: Taux de participation des adultes ayant un emploi selon l'ancienneté

Ancienneté	Belgique	U.E.
1-6 mois	/	7,5 %
7-24 mois	3,9 %	7,8 %
2-5 ans	3,0 %	6,9 %
5 ans et plus	2,5 %	5,2 %

Source: Eurostat, EFT 1996.

Notons également qu'en ce qui concerne les travailleurs indépendants, proportionnellement plus nombreux en Belgique que dans l'ensemble des pays de l'Union (13,5% de l'emploi en Belgique pour 9,4% en U.E.), le taux de participation en Belgique est fort proche de la moyenne européenne (respectivement 3,0 et 2,7 %). Les déterminants de la participation au niveau européen sont similaires à ceux des travailleurs salariés : participation plus forte des femmes (3,9% pour 2,2% des hommes), des jeunes et des plus qualifiés.

3. C.V.T.S: La formation initiée par les entreprises.

L'enquête CVTS, réalisée en 1994 dans le cadre du programme communautaire FORCE, est une source d'information sur la formation organisée par les entreprises pour leurs travailleurs. En 1994, dans les 12 Etats-membres, on consulta près de 50.000 entreprises de plus de 10 salariés, représentant 900.000 entreprises occupant 55 millions de travailleurs. L'agriculture, l'administration publique, la santé et l'éducation, et les organismes extra-territoriaux ne sont pas concernés par l'enquête.

En Belgique, le travail a été réalisé sous la direction de Claire de Brier (ICHEC) pour la Communauté française et Erik Van Assche (Vlerick School voor Management) pour la Communauté flamande (De Brier et Meuleman, 1996a ; 1996b).

La Belgique comptait, en 1993, 203 076 entreprises tous secteurs et toutes tailles confondus. Parmi

celles-ci, l'enquête a écarté celles de moins de 10 travailleurs⁷ (171 535 entreprises) et celles des secteurs hors CVTS. Le champ de l'étude est donc constitué de 27.217 entreprises. Il a été approché par deux sous-échantillons: l'un de 900 "entreprises formatrices" (dont des membres du personnel participent à des activités de formation) et l'autre de 200 entreprises non formatrices. Par après, les résultats furent pondérés pour rétablir la proportionnalité des entreprises (en termes de taille, secteur, d'entreprises non formatrices / formatrices).

Cette enquête a permis de combler un vide statistique en présentant pour la première fois des données comparables au niveau européen sur les politiques de formation menées par les entreprises. Le travail comparatif demande cependant une certaine prudence. En effet, "même si des orientations générales ont été arrêtées en accord avec Eurostat pour



conduire l'enquête, les États membres étaient libres d'adapter celles-ci à leur situation et à leurs pratiques nationales" (Commission Européenne, 1997, p.79).

3.1. L'effort de formation des entreprises en Belgique par région

La mise en relation des données statistiques générales sur la répartition des entreprises en Belgique, et celles issues de l'échantillon des entreprises formatrices permet d'apprécier si les entreprises sont davantage formatrices dans l'une ou l'autre région du pays. La répartition par région des entreprises formatrices est la suivante: 13,7% à Bruxelles, 63,7% en Flandre et 22,5% en Wallonie. Alors que la répartition globale des entreprises est de 10% à Bruxelles, 66,4% en Flandre et 23,6% en Wallonie.

Ces données permettent, en rapportant le nombre

d'entreprises formatrices d'une région à l'ensemble des entreprises de celle-ci, de construire un indicateur de "proportion d'entreprises formatrices"⁸. Il apparaît que Bruxelles compte plus d'entreprises formatrices (63,1%) que la moyenne nationale (46,1%). Les régions flamande et wallonne comptant une proportion semblable d'entreprises formatrices (respectivement 44,2 et 44,1%).

Les enquêtes CVTS ont par ailleurs apporté des données relatives au taux d'accès moyen des travailleurs à la formation (nombre de travailleurs bénéficiant d'une formation rapporté au nombre total des travailleurs), à l'espérance moyenne de formation (nombre d'heures dispensées rapporté à l'effectif total des travailleurs) et au coût moyen de la formation exprimé en pourcentage de la masse salariale. Les données présentées dans le tableau ci-dessous concernent les seules entreprises formatrices.

Tableau 13.: Taux d'accès moyen, espérance de formation et coût moyen de la formation en pourcentage de la masse salariale selon la région. Entreprises formatrices.

	Taux d'accès moyen (%)	Espérance annuelle moyenne de formation (nbr d'heures)	Coût moyen de la formation (% masse salariale)
Belgique	35.3 %	17.9 h	1.78 %
Wallonie	21.2 %	9.2 h	0.90 %
Flandre	39.9 %	20.9 h	2.12 %
Bruxelles	37.1 %	18.3 h	1.64 %

Source ICHEC-CVTS 1993

Ces données mettent en évidence de fortes disparités régionales en ce qui concerne tant le nombre de bénéficiaires, la durée moyenne que le coût de formation. Si la région bruxelloise présente des caractéristiques fort proches de la moyenne nationale. La situation de la Wallonie, par contre, est du point de vue de ces trois indicateurs, clairement la plus défavorable.

Comme on peut le constater, les entreprises wallonnes ne seraient pas moins formatrices que les entreprises flamandes (les taux d'entreprises formatrices y sont de respectivement 44.1% et 44.2%) mais les actions de formation en Flandre seraient beaucoup plus intensives (plus de personnes concernées, plus d'heures et plus coûteuses) qu'en Wallonie. Ce constat est assez pessimiste pour les entreprises de la Région wallonne.

On peut dès lors se demander si la différence observée n'est pas liée à des effets de structure, liés

non pas à la région mais aux caractéristiques de taille et de secteur des entreprises au nord et au sud du pays. En effet, on va le voir, ces variables jouent considérablement sur l'effort de formation des entreprises.

3.2. L'effort de formation dans les différents pays européens.

L'intérêt des enquêtes CVTS réside, on l'a vu, dans la production de données comparées sur l'effort de formation professionnelle continue dans les différents pays de l'Union Européenne (Eurostat, 1996a ; Commission Européenne, 1997c et 1997e). Le tableau ci-dessous montre que la Belgique se situe, du point de vue de l'effort de formation des entreprises, en dessous de la moyenne européenne, la région Bruxelloise exceptée.



Tableau 14.: Part des entreprises formatrices, probabilité d'être dans une entreprise formatrice, part du personnel en FPC par pays

	Taux d'entreprises formatrices	Probabilité d'appartenir à une entreprise formatrice	Part du personnel participant à des cours de FPC	
			Entreprises formatrices	Ensemble des entreprises
Danemark	86.8%	93%	37%	34%
Allemagne	85.3%	96%	25%	24%
Royaume-Uni	81.6%	93%	41%	39%
Irlande	76.8%	87%	49%	43%
France	62.4%	87%	42%	36%
Luxembourg	60.3%	80%	30%	24%
EUR 12	57.4%	82%	35%	28%
Pays-Bas	56.1%	82%	32%	26%
Belgique (Wall, Fl, Bxl)	45.9% (44.1%,44.2%,63.1%)	67%	41% (*)	25% (*)
Espagne	26.5%	57%	36%	20%
Grèce	16.4%	54%	24%	13%
Italie	15.0%	53%	27%	14%
Portugal	13.1%	39%	35%	13%

Source : ICHEC-CVTS 1993 et Eurostat,1997.

(*) Le traitement statistique d'Eurostat fait apparaître des données différentes de ICHEC CVTS 1993 (respectivement 35,3 et 16,3%) ; les auteurs suggèrent de se rapporter aux données Eurostat pour les comparaisons internationales.

C'est donc bien dans les pays du Nord de l'Union Européenne qu'il y a une plus grande part d'entreprises formatrices. En effet, en Allemagne, au Danemark, au Royaume-Uni on trouve des taux supérieurs à 80% pour des taux inférieurs à 20% en Grèce, Italie et au Portugal.

On remarque également qu'en Allemagne, au Danemark et au Royaume-Uni, la probabilité d'être salarié dans une entreprise formatrice est proche des 100%, pour 67% en Belgique et seulement 39% au Portugal.

3.3. Les chances d'accès à la formation sont-elles égales ?

L'égalité d'accès à la formation professionnelle des travailleurs peut être évaluée en fonction de caractéristiques individuelles (âge, sexe, niveau de quali-

fication) ou de variables d'ordre structurel comme la taille et le secteur de l'entreprise d'appartenance ou encore la région.

La taille de l'entreprise est un déterminant important de l'accès à la formation. Dans presque tous les pays de l'Union, plus l'effectif de l'entreprise (la taille) est grand, plus les salariés ont de chance de suivre une FPC.⁹ En Belgique comme pour la moyenne de l'Europe des 12, les salariés d'entreprises de moins de 100 personnes ont au mieux deux fois moins de chances de suivre une formation que les salariés d'entreprises de plus de 500 personnes. Les salariés d'une entreprise de moins de 50 travailleurs ont moins d'une chance sur six de participer à une formation, alors que les salariés d'entreprises de plus de 500 personnes en ont en Belgique presque une chance sur deux.

Tableau 15. Participation des salariés à des actions de formation continue selon la taille de l'entreprise, 1993 (% de l'emploi total)

Taille de l'entreprise	10-49 salariés	50-99	100-249	250-499	500-999	1000 +
Eur 12	13	18	23	31	34	43
Belgique	14	15	16	30	46	42

Source : Eurostat-CVTS 1994.

La part des entreprises "formatrices" dans les

différents pays touchés par CVTS varie très forte-



ment d'un secteur à l'autre¹⁰. En Belgique, les secteurs les plus formateurs sont ceux de l'intermédiation financière et des activités auxiliaires d'intermédiation financière (100% d'entreprises formatrices dans ces deux secteurs), de la vente et réparation de véhicules (65,7%). Par contre, les secteurs les moins formateurs sont ceux de la construction¹¹ (33,6%), de l'alimentation/boissons/tabac

(28,4%) et surtout des textiles/vêtements/cuir (25% d'entreprises formatrices).

Mais au delà du pourcentage d'entreprises formatrices par secteur, le pourcentage des salariés suivant dans les différents secteurs une formation est beaucoup plus révélateur des inégalités de chances d'accès.

Tableau 16.: Actions de formation professionnelle continue par secteur économique (couverts par l'enquête), 1993- Eur 12

Code NACE	Secteurs	% des salariés suivant une formation
J 65-66	Intermédiation financière (banques et assurances)	57
I 64	Postes et télécommunications	53
E	Electricité, gaz et eau	49
J 67	Auxiliaires financiers et d'assurance	43
K, O	Immobilier, location et autres activités de service	38
D 23-26	Fabrication de produits non métalliques	35
D 34-35	Fabrication de matériel de transport	32
C	Exploitation minière et carrières	31
D 29-33	Fabrication de machines y compris le matériel électrique	30
G50	Vente et réparation des véhicules	29
I 60-63	Transports	29
G 52	Vente au détail et réparation (à l'exclusion des véhicules)	27
D 15-16	Alimentation, boissons, tabac	23
H	Hôtels et restaurants	23
G 51	Vente en gros (à l'exclusion des véhicules)	21
D 21-22	Papier et imprimerie	20
D 27-28	Fabrication de métaux et de produits métalliques	19
F	Construction	15
D 20, 36-37	Autres types de fabrication	10
D 17-19	Textiles, vêtements et cuir	8

Source : Eurostat-CVTS 1994.

La chance de suivre une formation initiée par l'employeur est donc très inégale selon le secteur d'appartenance. Les secteurs enclins à former leur personnel semblent être d'une part ceux qui disposent de marchés internes de main-d'œuvre plus développés (banques et assurances, télécommunications) mais aussi des secteurs relativement modernes. Les secteurs traditionnels de l'industrie (textile, construction, fabrications métalliques...)

sont nettement moins formateurs. En Belgique, les données proposées par De Brier et Meuleman (1996b) sont basées sur un découpage sectoriel moins détaillé que celles publiées par Eurostat pour l'ensemble de l'Union. Le taux d'accès moyen est le rapport entre le nombre de participants à une formation et l'effectif total des travailleurs (pour les entreprises formatrices et non formatrices du secteur touchées par l'enquête).



Tableau 17. : Taux d'accès moyen aux actions de formation professionnelle par secteur économique (Belgique, 1993, total des entreprises) en %

Secteur	Accès moyen
Médiation financière et autres services	30,0
Ventes et réparations	22,3
Transport, entreposage et communications	15,5
Energie et eau	11,8
Industries manufacturières	9,6
Autres industries manufacturières	8,1
Construction	4,4
Ensemble des secteurs	16,3

Source Ichec - CVTS

L'enquête CVTS réalisée en Belgique révèle par ailleurs des différences entre hommes et femmes tant en ce qui concerne l'accès à la formation (36,2% des hommes, pour 33,4% des femmes) que pour l'espérance moyenne de formation¹² (21,7 heures par an pour les hommes contre 16,3 heures pour les femmes).

La répartition des travailleurs ayant bénéficié d'une formation par classe d'âge confirme que l'accès à la formation est favorisé pour les jeunes de moins de 25 ans et pour les 25 à 34 ans, tandis que les chances d'accès se réduisent assez fortement au-delà de 45 ans.

Tableau 18.: Distribution de la population totale des travailleurs et des travailleurs bénéficiaires de formation, par âge - Belgique.

	-25 ans	25-34 ans	35-44 ans	+45 ans	Total
Participants à la formation	16,7%	42,2%	29,0%	12,1%	100%
Ensemble des travailleurs	12,6%	40,0%	29,4%	18,0%	100%

Source : INS EFT 1996 et ICHEC-CVTS 1993

Ces résultats vont donc dans le même sens que ceux produits par les enquêtes EFT même si les deux enquêtes n'étudient pas exactement les mêmes activités de formation et la même population.

L'enquête permet également de comparer la distribution des travailleurs par grande catégorie de qualification dans les entreprises en général et la distribution des mêmes catégories parmi les participants à une formation : les cadres et les employés ont un accès favorisé aux formations tandis que les ouvriers ont moins de chance de participer à des formations¹³.

Tableau 19.: Distribution de la population totale des travailleurs et des travailleurs bénéficiaires de formation, par qualification - Belgique

	Cadres	Employés	Ouvriers	Total
Participants à la formation	21,7%	54,3%	24%	100%
Ensemble des travailleurs	12,7%	43,4%	43,9%	100%

Source : ICHEC- CVTS, 1993 et INS EFT 1996

De plus, les taux d'accès moyen à la formation donnent pour les trois catégories les valeurs suivantes: 45,1% pour les cadres, 41% pour les employés et 15,4% pour les ouvriers. Les espérances moyennes de formation calculées sont de 32,1 h pour les cadres, 20,7 h pour les employés et 8,1 h pour les ouvriers.

4. Les évolutions des offres des opérateurs institutionnels de formation

L'évolution de l'activité des principaux opérateurs de formation de la Communauté française peut être considérée comme un autre indicateur de la croissance de la participation à la formation professionnelle continue. Dans cette perspective, nous présentons ci-après les chiffres qui nous ont semblé être les plus significatifs de l'activité des différents opérateurs de formation des adultes. Contrairement aux enquêtes, ces chiffres sont essentiellement les résultats de comptages administratifs.

4.1. L'Enseignement de Promotion Sociale

Anciennement plus connu sous l'appellation " Cours du soir ", l'enseignement de promotion sociale fut conçu comme une école de la seconde chance. Il est ouvert à tous ceux qui ont satisfait à l'obligation scolaire à temps plein (travailleurs, demandeurs d'emploi ou étudiants)

L'annuaire statistique publié par le Ministère de la



Communauté Française (1998) comprend un ensemble de données relatives à la fréquentation de cette forme d'enseignement. Pour l'ensemble de la Belgique (toutes communautés confondues), 263.000 personnes ont suivi un enseignement de ce type durant l'année scolaire 1994-95. Parmi celles-ci, 229.000 ont suivi un enseignement de niveau secondaire (soit 87%) et 34.000 une formation de niveau supérieur ; 129.351 ont fréquenté l'un des

établissements situés en Communauté française (soit plus de la moitié).

L'instauration d'un nouveau système de formation par module, en 1993-1994, implique d'utiliser, pour l'analyse, les données portant sur les individus inscrits (un individu pouvant inscrire plusieurs modules à son cursus).

Tableau 20.: Nombre d'inscriptions en Promotion sociale

	1990-1991	1991-1992	1992-1993	1993-1994	1994-1995	1995-1996
Inscr. modules	117.310	117.444	124.313	145.509	172.478	189.381
Inscr. individus		110.831	123.900	146.384	147.729	146.276

Source: Ministère de la Communauté Française (1998).

La répartition par sexe des individus inscrits indique une participation relativement plus importante des femmes : on compte en effet 44% d'hommes et 56% de femmes en promotion sociale.

Le service de statistiques de l'EPS fournit par ailleurs des données sur la part des demandeurs

d'emploi parmi les inscrits en Promotion Sociale. Cette part est également en croissance jusqu'en 1993, avant de décroître et de se stabiliser autour de 30%.

Tableau 21.: Part des demandeurs d'emploi dans le public de l'EPS

	Total des inscrits	Nbr demandeurs d'emploi	% demandeurs d'emploi
1991-1992	110.831	32.760	29,6%
1992-1993	123.900	39.841	32,2%
1993-1994	146.384	62.417	42,6%
1994-1995	147.729	55.045	37,3%
1995-1996	146.276	51.400	35,1%
1996-1997	142.839	45.143	31,6%

Source: Service statistique de l'EPS, Ministère de la Communauté française (1998).

Enfin, les données montrent que les types de cours les plus fréquentés dans l'enseignement de promotion sociale sont des formations tertiaires, en particulier les langues et l'informatique, et la confection.

4.2. Le FOREM

Le FOREM est l'office public chargé de la formation professionnelle et de l'emploi. Il a notamment pour mission de promouvoir l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi, et d'assurer la formation professionnelle des (adultes) demandeurs d'emploi ou travailleurs.

Parmi les activités du FOREM, on distingue classiquement les formations organisées en collaboration (à savoir principalement les formations réalisées en centres créés en partenariat avec les entreprises et les formations individuelles ou de groupe en entreprise) et les formations en gestion directe qui sont de trois types : d'accueil et d'orientation professionnelle, les formations aux métiers du secteur secondaire et celles préparant aux métiers du secteur tertiaire.



Tableau 22.: distribution du public FOREM par type d'activité de formation

	1991	1992	1993	1994	1995
Formations en collaboration	8481	8508	9521	13472	8869
Orientation/ initiation	3294	3302	3675	3178*	4103*
Formation secondaire	4745	4538	5386	7523	8539*
Formation tertiaire	6501	6889	7486	7308	7899*
Total	23021	23237	26068	31481	29410

Source: Ministère de la Communauté Française (1998).

* hors région bruxelloise

Les données indiquent que la croissance des formations réalisées par le Forem en gestion directe est essentiellement portée par un développement important du nombre de formations aux métiers du secteur secondaire.

Les statistiques disponibles permettent de distinguer le public en formation selon le statut, le sexe et

l'âge. Le public du Forem est pour l'essentiel composé de demandeurs d'emploi, même si la part des travailleurs actifs est croissante ; il est plutôt jeune (près des trois quarts des participants aux formations ont moins de 35 ans) et très majoritairement masculin.

Tableau 23.: Répartition du public en formation au FOREM selon le statut, le sexe et l'âge

	1995	1996	1997
Demandeurs d'emploi	93,8%	83,7%	83,0%
Travailleurs	6,2%	16,3%	17,0%
Femmes	41,6%	39,3%	37,6%
Hommes	58,4%	60,7%	62,4%
moins de 25 ans	30,6%	28,6%	29,0%
25-34 ans	42,6%	40,8%	40,4%
35-49 ans	25,4%	27,9%	27,8%
plus de 49 ans	1,3%	2,7%	2,8%
Total	100%	100%	100%

Source: Service statistique du FOREM, propres calculs.

Notons enfin la part de formation en gestion directe (56,1% des entrées en formation secondaire et 61,1% des entrées en formation tertiaire en 1995), et l'importance des provinces du Hainaut (environ 45% des heures de formation) et de Liège (près de 30% des heures).

4.3. Institut Bruxellois Francophone pour la Formation Professionnelle (Bruxelles-Formation)

L'IBFFP assure depuis 1994 les missions de formation autrefois attribuées au FOREM en région bruxelloise. Les premières données statistiques sur les activités de formation de Bruxelles Formation durant ses 3 premières années ont été publiées. Elles reposent sur la dénomination utilisée par le Forem.

Tableau 24.: Indicateurs du volume d'activités de Bruxelles-Formation

	1994	1995	1996
COISP	369	488	679
Formations secondaires	1.321	1.469	1.324
Formations tertiaires	1.576	1.614	1.743
Total	3.266	3.571	3.746

Source: Ministère de la Communauté Française (1998).

Activités d'accueil et d'information non comptabilisées.

Les données relatives à l'année 1997¹⁴ comprennent également des informations sur les formations dispensées par l'institut à des travailleurs occupés. Au total, 3.509 stagiaires demandeurs d'emploi ont suivi une formation dispensée par l'IBFFP. On compte parmi ceux-ci 52% d'hommes ; cette proportion variant fortement selon le type de formation (88% d'hommes dans les formations aux métiers techniques et industriels ; 71% de femmes dans les formations de perfectionnement en informatique et en gestion). Le public est aussi relativement jeune (deux tiers ont moins de 35 ans). Deux tiers des demandeurs d'emploi en formation ont une durée



d'inoccupation inférieure à un an.

Les travailleurs occupés formés à Bruxelles-Formation sont plus nombreux (4.793 formations en 1997) que les demandeurs d'emploi. Les formations pour travailleurs sont cependant plus courtes ; en volume d'heures, l'activité de l'IBBFP est principalement orientée vers les demandeurs d'emploi.

On y compte une proportion plus importante de femmes (57%) et une forte proportion de travailleurs de 25 à 45 ans (72%). Près de la moitié des participants possède un diplôme de l'enseignement supérieur (48%).

4.4. L'IFPME

La formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises (IFPME) s'adresse aux adolescents et adultes, hommes et femmes qui veulent apprendre ou se perfectionner dans un métier artisanal, commercial ou de service qu'ils souhaitent pratiquer comme indépendants ou collaborateurs qualifiés de P.M.E. Les formations dispensées par cet institut reposent sur le modèle de l'alternance.

Les trois domaines d'activité de l'IFPME sont les formations en apprentissage, les formations de chef d'entreprise, les formations prolongées. L'apprentissage vise essentiellement les jeunes en formation initiale et en obligation scolaire à temps réduit (la moyenne d'âge des participants est de 17 ans). Certains demandeurs d'emploi peuvent également, moyennant respect des conditions d'admission, suivre ce type de formation.

La formation « chef d'entreprise » relève davantage de la formation professionnelle continue. Elle s'adresse aux personnes disposant d'une qualification ou une expérience professionnelle dans un métier artisanal et qui souhaitent approfondir leurs compétences et se préparer à la gestion de PME. Une telle formation en alternance implique une activité professionnelle dans le cadre d'une convention de stage ou, pour les jeunes de 18 à 25 ans, une convention emploi-formation.

Tableau 25.: formations de chef d'entreprises de l'IFPME

	1990-91	1991-92	1992-93	1993-94	1994-95	1995-96
nbre	5.365	5.668	5.334	6.130	6.015	6.253

Source: Ministère de la Communauté Française (1998).

Les stagiaires en formation chef d'entreprise sont majoritairement jeunes (deux tiers de moins de 25 ans ; un quart de 26 à 40 ans). Le nombre total de stagiaires est en croissance au cours des dernières années.

Enfin, la formation prolongée vise à offrir aux dirigeants de PME une mise à jour des connaissances techniques et de gestions. 3.700 séances de perfectionnement (de 3 heures chacune) ont été organisées en 1995, ainsi que 6.200 heures de cours de recyclage. Les formations de perfectionnement concernent surtout la profession d'installateur en chauffage central (1.449 heures soit 26%) et de coiffeur (1.065 heures soit 19,1%). Alors que les formations en gestion concernaient davantage l'informatique (60%), la gestion (17%) et la vente (11%).

4.5. Les organismes d'insertion socio-professionnelle

Les organismes d'insertion socioprofessionnelle agissent souvent en amont des formations qualifiantes¹⁵ (préformations, alphabétisation) et sont de deux grandes catégories. Les EFT (Entreprise de Formation par le Travail) s'adressent aux jeunes (18-25 ans) particulièrement défavorisés, et se caractérisent par une pédagogie de formation par l'activité de travail, et les OISP (organismes d'insertion socioprofessionnelle) visent l'insertion des jeunes, des chômeurs de longue durée, et de groupes cibles spécifiques (femmes, immigrés, personnes handicapées, ...)

Tableau 26. : Nombre de formations achevées en OISP (1991 à 1995)

	1991	1992	1993	1994	1995
Formations achevées	10.539	38.484	52.834	43.980	50.675

Source: Ministère de la Communauté Française (1998).

Le secteur de l'insertion s'est particulièrement développé au cours des dernières années comme l'indique l'évolution du nombre de bénéficiaires. La répartition des bénéficiaires de formations en OISP, par âge et par sexe est présentée dans le tableau suivant.



Tableau 27. : Ventilations par âge et sexe des formations achevées dans les OISP

	1991	1992	1993	1994	1995
Hommes	55%	45%	43%	51%	53%
Femmes	45%	55%	57%	49%	47%
-25 ans	78,6%	46,7%	44,8%	61,7%	46,6%
+25 ans	21,4%	53,3%	55,2%	38,3%	53,4%

Source: Ministère de la Communauté Française (1998) et nos calculs

Le développement des partenariats en insertion professionnelle et l'articulation de ces préformations à d'autres formations qualifiantes induisent un problème de double comptage des participants : un individu inscrit en préformation dans une asbl de formation (OISP) peut également participer à des ateliers d'alphabétisation ou suivre des modules de formation réalisés par un opérateur de formation qualifiante.

4.5. L'évolution globale des offres des organismes de formation

L'appréciation de l'évolution de cette offre globale suppose une totalisation des données qui est difficile pour deux raisons :

- le problème du double comptage ;
- les indicateurs disponibles pour cerner le volume des activités de chaque organisme varient

selon les opérateurs considérés (nombre d'inscrits, nombre d'inscrits en activité, nombre d'inscriptions, formations débutées, formations en cours, formations achevées, heures données ou heures-stagiaires...).

La comparaison de l'évolution relative des offres des différents opérateurs est dès lors elle aussi délicate.¹⁶

Dans notre souci de construire une vision *approchée* de la réalité – en particulier en ce qui concerne la croissance de l'offre de formation - nous proposons néanmoins de mettre en perspective les évolutions des effectifs des principaux opérateurs de formation évoqués jusqu'à présent, sans vouloir agréger ces données.

Les deux tableaux ci-dessous présentent les indicateurs de volume d'activités les plus significatifs.

Tableau 28.: Indicateurs d'évolution du volume d'activités des différents opérateurs de formation

		1991 (1991-92)	1992 (1992-93)	1993 (1993-94)	1994 (1994-95)	1995 (1995-96)
Ens. de Promotion Sociale	Inscriptions	117.444	124.313	145.509	172.478	189.381
FOREM et IBFFP	Entrées en formation	23.021	23.237	29.334	35.052	33.156
IFPME	Stagiaires chefs d'entr	5.668	5.334	6.130	6.015	6.253
OISP	Formations achevées	10.539	38.484	52.834	43.980	50.675

L'évolution de l'offre de formation peut être visualisée plus aisément en présentant un indice de crois-

sance pour chaque type d'opérateur (année de référence 1991)

Tableau 29. : indices d'évolution de l'activité des opérateurs de formation.

		1991 (1991-92)	1992 (1992-93)	1993 (1993-94)	1994 (1994-95)	1995 (1995-96)
Ens. de Promotion Sociale	Inscriptions	100	106	124	147	161
FOREM et IBFFP	Entrées en formation	100	101	127	152	144
IFPME	Stagiaires chefs d'entr	100	94	108	106	110
OISP	Formations achevées	100	365	501	417	481

L'ensemble des indicateurs d'activité des opérateurs de formation fait apparaître une évolution nettement croissante. On remarquera en particulier

le développement des organismes d'insertion s'adressant aux demandeurs d'emploi peu qualifiés. □



2. Le contexte du développement de la formation professionnelle continue : dimensions socio-économiques et dimensions politiques

La croissance des activités de formation professionnelle, l'augmentation lente de la participation des adultes à des activités de formation ou d'enseignement doivent être rapportées au contexte

socio-économique. Plus encore, elles doivent être rapportées au nouveau discours politique sur la formation développé notamment par les instances européennes.

1. Enjeux de la formation et transformations socio-économiques

La montée en puissance de l'enjeu des politiques de formation et les significations dont elles sont aujourd'hui porteuses doivent être rapportées aux principales transformations socio-économiques que connaissent aujourd'hui les sociétés occidentales. En Belgique comme en Europe, les politiques de formation et d'éducation sont de plus en plus interrogées du point de vue de leur impact sur l'emploi et l'économie.

Le développement des qualifications de la main-d'œuvre apparaît en effet de plus en plus important dans les politiques d'insertion de couches importantes de la population (d'abord les jeunes puis les chômeurs de longue durée). On sait ainsi depuis les années 1980 à quel point les politiques d'emploi se déclinent de plus en plus en termes de politiques actives contre le chômage, au rang desquelles les politiques de formation prennent une importance accrue. Ainsi, le sommet européen de Luxembourg (novembre 1997) a été consacré essentiellement à l'emploi et a adopté une série de lignes directrices qui consacrent la formation comme un des volets essentiels d'une convergence entre pays européens en matière d'emploi.¹⁷ Depuis lors, les Etats ont traduit ces orientations dans des pactes nationaux pour l'emploi (Commission Européenne, 1998) en collaboration avec les entités fédérées.

Mais le développement des qualifications apparaît de façon plus récente comme un élément important d'accompagnement des mutations que connaît notre économie transitant d'une logique "fordiste" à une "logique post-fordiste" (Boyer et Durand, 1996). Plusieurs facteurs accentuent ainsi l'enjeu de la formation continue des travailleurs : le rôle des *compétences* et des *ressources humaines* apparaît de plus en plus crucial dans une logique économique marquée par une exacerbation de la concurrence et le développement d'une compétitivité qui

ne joue plus seulement sur les prix mais aussi sur la qualité, la capacité d'innovation et d'apprentissage permanent de l'entreprise (Podevin et Verdier 1989; Veltz et Zarifian, 1993 ; Zarifian, 1990 ; 1996). En outre, l'obsolescence de plus en plus rapide des savoirs et des compétences dans une économie basée de plus en plus sur l'innovation engendre un besoin fonctionnel accru de renouvellement des savoirs des travailleurs actifs (Bouteiller, 1998), et ce d'autant plus que l'on assiste à une déformation de la pyramide des âges de la population active en faveur des travailleurs plus âgés. Enfin, les transformations des structures d'emploi, des modèles organisationnels et techniques des entreprises (fermetures, fusions et restructurations) engendrent leurs lots de changements internes des structures ou des qualifications (Maroy et Fusulier, 1994) mais aussi de licenciements collectifs. Il en ressort la nécessité de développer des actions de reconversion professionnelle des travailleurs licenciés, voire d'un appel à des politiques actives de prévention de ces licenciements par formations préventives (Schwartz, 1996).

Cette importance de la formation continue des travailleurs est apparue de longue date dans divers avis et recommandations au niveau européen, mais elle est de plus en plus présente dans le débat public (et le champ de la décision) en Belgique (par exemple, dans le dernier rapport du conseil supérieur de l'emploi ou encore dans les orientations du dernier accord interprofessionnel).

Si les politiques et dispositifs de formation professionnelle sont au cœur d'enjeux économiques et sociaux dont l'importance va croissant, quelles sont alors les grandes évolutions de ces politiques au cours des deux dernières décennies en Belgique?



On a assisté à un double développement :

- un développement de formations visant à assurer la transition professionnelle des jeunes de l'école à l'emploi ; on connaît un arsenal légal instaurant les contrats d'apprentissage professionnel, les entreprises de formation par le travail, les contrats emploi-formation, les centres d'enseignement de formation en alternance, etc. Ces mesures sont souvent basées sur le principe de l'alternance (voir Réa, 1993; Maroy et Fusulier, 1998).

- un considérable développement de formations visant à favoriser la réinsertion sociale et professionnelle de personnes sans emploi, devenues peu "employables" sur les marchés du travail. Ces formations ont été mises en œuvre par des institutions publiques (Forem, Promotion sociale), subventionnées (associations), ou encore récemment par des centres sectoriels paritaires de formation (voir Conter et al., 1998 ; et la description de ces offres au chapitre 1).

Ces évolutions du type d'offre de formation et de leurs finalités ont été favorisées par deux types d'acteurs dont la présence et l'ampleur de l'intervention dans le domaine sont nouvelles : l'Etat à travers de son activité réglementaire ou de ses interventions financières, et les interlocuteurs sociaux qui font de la formation un thème de plus en plus important de leurs négociations (cfr les accords interprofessionnels portant depuis 1988 sur les groupes à risques). Depuis ces accords, en particulier l'accord de 1991-1992 qui s'adresse aussi aux travailleurs "à risques", une attention accrue a été accordée à une troisième donne: le développement d'initiatives de formation professionnelle instaurées à l'initiative des entreprises ou de secteurs professionnels qui visent à compléter la formation initiale des travailleurs. Cette importance de la formation des travailleurs s'accroît encore dans les derniers accords interprofessionnels.

2. Nouvelle conception des politiques de formation et relégation des fonctions classiques de la formation d'adultes

La montée en puissance de la thématique de la formation nous semble en définitive ne pas pouvoir s'expliquer uniquement par les grandes transformations socio-économiques évoquées. Cette montée de l'enjeu de la formation s'inscrit aussi dans une évolution des conceptions politiques de la formation, et en particulier de la formation professionnelle continue. En effet on peut avancer d'abord l'idée selon laquelle on assiste à l'émergence - notamment dans le discours européen (Maroy, 1998) - d'une nouvelle conception *libérale sociale* de la formation qui tend à minoriser les fonctions classiques de la formation des adultes (seconde chance, éducation citoyenne) au profit d'une nouvelle fonction centrée sur " le renforcement permanent et autonome de l'employabilité ".

Ne peut-on pas en effet avancer que nombre de politiques nationales (en France, Belgique, voire dernièrement en Angleterre) s'inscrivent de façon privilégiée dans cette conception libérale sociale de la formation ? Cette appellation mérite d'être définie et distinguée d'une politique dite sociale démocrate, et d'une politique purement libérale (conservatrice), au demeurant assez rare (sinon dans les années 80 au Royaume-Uni). Cette distinction permettra notamment d'éclairer le fait patent que les politiques de l'emploi sont de plus en plus traduites en politiques de formation (Tanguy, 1998). Ces trois types de politiques nous semblent présentes dans divers pays européens ou nord-américains, même si elles peuvent bien sûr se voir combinées de façon très variable dans les pratiques des diffé-

rents pays. Précisons cette *typologie des conceptions politiques de la formation*.

1° **L'orientation sociale démocrate** consiste surtout à refuser que l'on traduise les problèmes d'emplois en problèmes de formation. La source du chômage est identifiée comme une pénurie d'emplois et la politique en cette matière doit dès lors essentiellement être orientée vers la création d'emploi, que ce soit par la croissance ou la réduction du temps de travail. Le chômage ne s'explique pas prioritairement par une inadéquation globale de l'offre de travail par rapport à la demande, même si individuellement la formation d'un chômeur peut favoriser sa réinsertion. Dans cette optique, s'il y a un problème de formation, il est d'ordre résiduel. La formation n'est une réponse qu'à des problèmes spécifiques : évolution technologique ou des qualifications, pénuries de qualifiés dues au vieillissement, etc. Former un chômeur n'est pas la principale réponse à son problème d'emploi. De ce fait, la formation des adultes doit avoir des finalités plus larges que la seule réponse aux demandes du marché du travail. Elle doit rester un outil d'émancipation citoyenne (éducation permanente) ou un instrument d'égalisation des chances entre groupes sociaux (école de la seconde chance). Une telle conception est très largement présente dans les années 70-80 mais décline au fur et à mesure que la crise perdure.

2° **La politique libérale** cherche surtout à laisser au " marché ", aux logiques autonomes de l'offre et



surtout de la demande le soin d'orienter les efforts de formation. Pour ce faire, il est essentiel de créer les conditions et les instruments du fonctionnement du marché : instruments d'information sur l'offre à destination des demandeurs; mécanismes de financement de l'offre à partir des choix des demandeurs; soutien à l'émergence de la demande qu'il s'agisse des individus ou des entreprises (par ex. : avec des idées comme celle de chèque formation); et régulation éventuelle des différentes offres en ce qui concerne la qualité des produits offerts via un système de certification commun, ou le maintien d'une concurrence entre offreurs.

3° **La voie libérale sociale**, à la différence de la voie libérale, fait du financement étatique de la formation un enjeu crucial. Il ne s'agit pas seulement de laisser agir le marché, notamment au niveau du financement de la formation. Des règles doivent être édictées afin d'inciter les individus et les organisations à se mobiliser autour des objectifs économiques. La formation des adultes, des chômeurs ou des travailleurs joue en effet un rôle crucial : les problèmes du chômage de longue durée, les évolutions technologiques, les changements organisationnels des entreprises et du marché du travail doivent être rencontrés par une politique d'activation de la population active c'est à dire en visant à garantir en permanence "l'employabilité", la mobilisation (géographique, professionnelle, mais aussi psychologique) des travailleurs comme des bénéficiaires des revenus de remplacement. De la sorte, la formation est un outil clé de transition vers l'économie libérale de marché mais aussi un maillon important de son fonctionnement.

La régulation de ce nouvel espace ne peut être laissée au seul marché. Ainsi plusieurs aspects semblent constitutifs d'une nouvelle forme d'intervention de l'Etat. Le point d'application de l'intervention de l'Etat a subi un déplacement majeur par rapport à la politique sociale-démocrate : cette dernière visait surtout à agir sur la demande de travail (par la réduction du temps de travail, par exemple), alors que la nouvelle politique agit sur l'offre et définit pour cible comme l'individu, demandeur d'emploi ou travailleur, auquel diverses qualifications supplémentaires peuvent être associées.

Les traits essentiels des visées et des moyens de cette politique sont alors les suivants :

- incitation et contrainte à l'autonomie et au projet (de formation et d'emploi) assigné aux individus participants (actifs, qu'ils soient chômeurs ou travailleurs). cette autonomie constitue le fondement d'une mobilisation permanente des individus sur le marché du travail.
- souci d'égaliser les chances pour corriger les effets spontanés d'inégalités entre individus de sexe, nationalité ou région différentes.

Ceci va de pair avec la construction d'une nouvelle forme de régulation¹⁸ des institutions chargées de formation qui comporte plusieurs aspects :

- le développement d'un espace commun de régulation à des institutions de formation poursuivant autrefois des fonctions;
- la territorialisation et la contractualisation de la régulation des moyens à utiliser pour remplir les objectifs assignés à la formation, lesquelles restent du ressort des autorités politiques (parfois après consultation des partenaires socio-économiques ou éducatifs).

Plus fondamentalement, on notera que cette politique irait de pair avec une redéfinition des concepts d'activité : être actif (occupé ou non) ne signifierait plus seulement être disposé à occuper un emploi "convenable". Il s'agirait surtout d'être disposé à se mobiliser de façon quasi permanente pour rester ou devenir employable. (Gazier, 1990)

Un tel discours est à l'œuvre dans le champ de la formation en Belgique francophone. L'institutionnalisation d'un champ plus "unifié" de la formation et l'émergence d'un nouveau mode de régulation seraient en affinité avec une vue libérale sociale de la formation.

Ces caractéristiques d'un nouveau mode de régulation peuvent être exemplifiées dans le cas de la Belgique francophone (cfr infra).

3. Institutionnalisation et régulation d'un "champ de la formation"

La montée en puissance d'une fonction d'activation de la main-d'œuvre accompagne et accélère sans doute un processus plus ancien qui tend à unifier progressivement le domaine autrefois fort peu intégré de la formation ou de la formation professionnelle continue. Cette construction se repère à la diffusion de la catégorie même de *formation* qui unifie sous un label générique de plus en plus utilisé des activités autrefois relativement séparées (Tanguy, 1998). Par ailleurs, elle s'opère au travers

d'une activité institutionnelle de l'Etat (en Belgique francophone, particulièrement les Régions Wallonne ou Bruxelloise) qui tend à établir une régulation de l'ensemble du domaine. On peut donner quelques indices de cette double tendance en Belgique francophone¹⁹.

On assiste à la structuration progressive d'un champ unifié de diverses institutions de formation d'adultes naguère séparées, et ceci au moment même où les politiques d'emploi sont de plus en



plus “ traduites ” en politiques de formation. Il y a actuellement un processus de mise en forme, qui contribue à assigner de nouvelles fonctions et modes de fonctionnement à la sphère de la formation des adultes. Cela aboutit surtout à unifier une sphère plus autonome de formation et à l’articuler davantage à la sphère économique.

Des années 1950 aux années 1970, des institutions de formation d’adultes relativement séparées assuraient en effet trois types de fonctions:

- Les institutions scolaires de promotion sociale (mais aussi plus tardivement l’enseignement universitaire à horaire décalé) assuraient une fonction de compensation des inégalités sociales d’accès face à l’enseignement, en développant un “ *enseignement de la seconde chance* ” et contribuait ipso facto au progrès socio-économique, par un surcroît de capital humain

- les institutions de formation professionnelle accélérée des chômeurs ou des travailleurs (le service Formation Professionnelle des adultes de l’ONEM, devenu depuis lors le FOREM ou Bruxelles-Formation) ou les institutions de “ formation permanente des travailleurs ” comme l’Institut de Formation Permanente des classes moyennes assuraient une fonction de formation aux qualifications spécifiques de divers métiers ou fonctions sur le marché du travail. Se faisant, elles contribuaient d’une part à résorber des pénuries de main-d’œuvre et d’autre part à favoriser la remise au travail des chômeurs ou la promotion professionnelle des travailleurs (Maroy, 1991).

- enfin, les associations d’éducation permanente ou d’éducation populaire (reconnues par un décret de 1976) développaient des formations dans une optique plus “ citoyenne ”, dont la visée est d’accentuer la maîtrise individuelle et collective des conditions économiques, politiques ou culturelles d’existence.

Or, les institutions participant de ces trois types de fonctions se voient de plus en plus intégrées dans un *espace commun* dont le financement, les règles de fonctionnement, la division du travail, bref les modalités de régulation sont de plus construites et formalisées dans un cadre institutionnel et juridique unique. Ce développement d’un espace commun de formation s’opère au travers d’une mise en forme des politiques de formation et d’insertion destinées aux demandeurs d’emploi largement développées sous l’impulsion des financements européens (notamment du Fonds Social).

1. La politique du “ parcours d’insertion ” a été formalisée au début des années 1990, à l’occasion de l’évaluation des interventions du Fonds Social Européen, avant d’être reprise et encouragée par les politiques nationales ou régionales d’insertion. Jusqu’alors en effet, le FSE finançait en majorité des projets de for-

mation professionnelle visant la requalification. L’idée d’une politique du parcours d’insertion est de “ mieux associer de telles mesures de formation aux différentes politiques du marché du travail, notamment les aides à l’embauche, et de prévoir des mesures combinées : accueil, orientation, accompagnement individuel, recherche active d’emploi, coordination systématique des actions de formation, approche intégrée, mise sur pied de partenariats locaux élargis, etc. ” (FSE, 1997).

Cette idée générale a été mise en oeuvre selon des voies multiples selon les pays membres. En Belgique francophone, le parcours d’insertion positionne les opérateurs reconnus et subventionnés dans le processus de formation. Celui-ci se compose de quatre étapes (dont la dénomination varie d’une région à l’autre) : accueil et socialisation, pré-formation, formation qualifiante, et transition à l’emploi ; ces étapes ne forment pas un parcours type obligatoire mais constituent une référence pour structurer les parcours individuels des demandeurs d’emploi. L’objectif est aussi de favoriser les collaborations et passerelles entre contexte socioprofessionnel et formation qualifiante, entre milieu associatif et secteur public.

Selon l’agrément dont il bénéficie ou selon ses missions de service public, l’opérateur prendra plus particulièrement en charge l’une ou l’autre des étapes du parcours. Dans les faits, la formation qualifiante est presque exclusivement assurée par les opérateurs publics ; les opérateurs associatifs étant cantonnés, pour l’essentiel, en amont (accueil et préformations). Un rôle central dans les parcours est de formation ainsi attribué aux organismes publics Forem et Bruxelles-Formation. C’est dire donc que la politique du parcours d’insertion a contribué simultanément à spécifier une division du travail entre divers organismes et à créer un espace commun de formation qui peu ou prou inscrivent la plupart des institutions qualifiées anciennement d’organismes d’éducation des adultes dans une relation au champ du travail et de l’économie. Les parcours d’insertion contribuent ainsi à spécialiser les différents “ opérateurs ” de formation par rapport à la finalité commune de l’insertion socio-professionnelle ; corrélativement, il est largement fait appel aux nécessaires “ partenariats ” à construire entre les différents opérateurs. Cette spécialisation et ce partenariat sont ainsi des critères clés d’attribution des financements (nationaux et européens) dans le cadre des crédits du Fonds Social Européen. Des partenariats entre opérateurs publics (Promotion Sociale et Forem) sont aussi développés à l’initiative des ministres de tutelle pour harmoniser les contenus ou les certifications produites.



2. Simultanément, différents organismes de concertation visant à ajuster les finalités, à améliorer l'adéquation entre offre et demande, à parfaire le fonctionnement et l'efficacité de ces actions de formation vont se développer tout au long des années 1980 et 1990. Ils contribueront à accentuer l'intégration et l'unification d'un espace relativement autonome consacré à la formation. Il en va ainsi par exemple des Commissions emploi formation au sein des Comités subrégionaux de l'emploi et de la formation; ou encore de la Chambre de la formation au sein du Conseil de l'Éducation et de la Formation (CEF). Ces organes de concertation situés à divers échelles territoriales (mais avec une accentuation de la dimension locale) contribuent à la mise en place d'une régulation conjointe des orientations de la formation professionnelle, produite par des négociations et accords entre partenaires sociaux et entre monde de l'éducation et monde socio-économique.
3. En outre, un important travail est aujourd'hui consenti pour mettre en forme des référentiels de métiers ou de compétences qui serviront à la construction et la planification des offres de formation. On s'inspire de référentiels métiers (description d'une fonction ou d'un métier) pour en dégager un référentiel compétence (appelés aussi profil professionnel ou profil de qualification, c'est-à-dire l'analyse des compétences requises pour l'exercice de la fonction) pour ensuite les traduire en référentiels de formation, c'est-à-dire en contenus et stratégies de formation. Ces référentiels pourront servir aussi à terme pour planifier le rôle spécifique de chaque organisme de formation, et surtout l'inscrire dans une division du travail plus large.

Ce travail est souvent mené dans des organismes articulant des acteurs étatiques, des acteurs du monde économique, du monde de la formation des adultes ou du monde scolaire : ainsi en Communauté française de Belgique, la Commission Communautaire des professions et des qualifications (CCPQ) a effectué ce travail de définition de profils de qualification et entame aujourd'hui leur traduction en profils de formation qui serviront à reprogrammer l'enseignement professionnel et technique de qualification. Le CEF en appelle en outre à un redéploiement du rôle de la CCPQ (CEF, 1998c) afin de construire de façon négociée entre l'ensemble des acteurs (monde socio-économique, scolaire, formation continue) un système plus large de validation des compétences acquises dans différents contextes (formation initiale, formation continue, et surtout expérience professionnelle ou extra professionnelle). Le but n'est pas de se substituer au sys-

tème de certification (diplômes du Ministère de l'Éducation) mais de l'articuler à un système public de qualification professionnelle qui permette de rendre visible les compétences acquises.

Ceci suppose le développement d'outils et de nomenclatures susceptibles d'organiser dans un ensemble ordonné et cohérent des référentiels métiers et des référentiels de formation (initiale ou continue), qui puissent servir de base pour établir des concordances entre différentes qualifications professionnelles acquises, sans se baser sur les seuls diplômes et une logique d'équivalence entre eux (la proposition vise à décliner 5 niveaux de compétences pour chaque type de métier).

Un tel système permettrait d'attester des compétences professionnelles acquises par un individu en regard de références claires. Cette validation serait opérée par des opérateurs agréés sur base de critères de qualité stricts et contrôlés périodiquement. Une telle validation présuppose que les référentiels métiers et compétences fassent consensus et soient convergents entre opérateurs. Un autre intérêt serait de clarifier et d'améliorer la division du travail entre organismes de formation et de favoriser les parcours éducatifs " tout au long de la vie " sur de nouvelles bases communes entre l'univers du travail et de la formation.

Cet investissement de forme (Thévenot, 1986) conduit donc à la production de qualifications qui sont des conventions sociales dont les fonctions sont cruciales pour lier univers du travail et univers éducatif.

4. Un autre facteur d'unification du champ tient au développement plus récent de mesures en faveur de la formation des travailleurs. Ainsi les accords interprofessionnels (depuis 1988) ont favorisé le financement de la formation pour les *travailleurs à risques* (travailleurs âgés, menacés de licenciement pour des raisons technologiques, etc). Corrélativement, la Région Wallonne vient de décider de créer un *chèque formation* afin de favoriser la demande solvable de formation des PME (moins de 50 personnes). Ces mesures pourraient contribuer à créer une demande solvable de formation qui peut s'adresser aux opérateurs de formation déjà évoqués ou favoriser l'apparition de nouveaux opérateurs sectoriels²⁰ privés. La dernière mesure pourrait favoriser l'existence d'une forme de marché entre les opérateurs privés et publics, dans la mesure où les uns et les autres ont été agréés pour pouvoir offrir leurs services en échange des chèques formation.

Il y a donc lieu d'être attentif à la production de divers décrets ou lois cadres qui contribuent à infléchir les fonctions, objectifs ou modes de fonction-



nement des institutions de formation ou d'éducation des adultes. Alors que ces institutions visaient - quoiqu'en disent les rhétoriques officielles - des fonctions relativement subsidiaires socialement, elles prennent aujourd'hui une importance accrue car elles sont mobilisées dans une *fonction de plus en plus unifiée d'activation et de mobilisation permanente de la population active*.

Un champ structuré de la formation se développe et est désigné par des appellations plus génériques comme celui de formation, de formation profes-

sionnelle continue. Une telle évolution n'implique pas que les fonctions "traditionnelles" disparaissent : elles tendent plutôt à s'estomper par la mise en avant de d'un espace de formation largement construit par sa relation à l'économique. De plus la construction d'un tel espace n'est pas contradictoire avec une spécialisation des "opérateurs de formation" qui peuvent les uns se spécialiser dans une fonction de "préformation", les autres dans la formation dite qualifiante, par exemple □

Conclusions

La formation professionnelle continue tend à se développer dans l'ensemble des pays européens comme en Belgique francophone. En suivant les définitions européennes²¹, nous distinguons la formation professionnelle continue tant du champ de l'éducation initiale que de celui de l'éducation permanente. La définition suivante a donc été adoptée : " toute formation professionnelle entreprise par un travailleur - personne exerçant ou non un emploi ayant des liens avec le marché du travail, y compris les travailleurs indépendants- dans la communauté au cours de sa vie active " (CEF, 1998b).

Si le domaine est encore mal cerné sur le plan des définitions opérationnelles et sur celui des données statistiques, notre travail a visé d'abord à établir un bilan critique des différentes sources disponibles quant au développement de l'offre de formation professionnelle continue et à la participation des adultes à ce type d'activité, en comparant les données selon divers critères dont la région, le statut professionnel, le niveau de qualification, le sexe, le niveau d'étude initial, l'ancienneté ou le type d'employeur. La comparaison avec d'autres pays européens a aussi été établie.

Résumons en très brièvement les principaux apports.

En ce qui concerne la participation des adultes à la formation en Belgique, les différentes sources étudiées indiquent toutes, lorsque la comparaison s'avère valide, une légère croissance. Les enquêtes Forces de Travail indiquent une évolution positive des adultes à la formation au cours des cinq dernières années. L'enquête CVTS, qui peut être mise en perspective avec des enquêtes similaires réalisées en 1986 et 1988 confirme pour les formations d'adultes actifs initiées par les entreprises, cette croissance. Enfin, les données statistiques produites par les opérateurs de formation indiquent très clairement une croissance de l'offre de formation, tant pour les demandeurs d'emploi que pour les travail-

leurs actifs

La participation des adultes en Belgique, bien que en croissance, reste faible si l'on prend pour référence la moyenne de la participation dans les pays de l'Union européenne. Les enquêtes Forces de travail situent la Belgique largement en dessous de la moyenne européenne tant en ce qui concerne la participation à la formation de l'ensemble des adultes que des adultes en emploi. Les enquêtes CVTS confirment cette faible position pour la participation des travailleurs belges à une formation initiée par les employeurs, et au-delà en ce qui concerne l'intensité de l'effort de formation des entreprises.

Les tendances énumérées ci-dessus concernent la Belgique dans son ensemble. Certaines sources statistiques permettent par ailleurs de distinguer la situation des différentes régions du pays. Ainsi la répartition régionale des données produites par les Enquêtes Forces de Travail montre bien que la moyenne belge est "tirée vers le haut" par la Région bruxelloise. La participation des adultes en Wallonie est, d'après ces enquêtes, très légèrement plus élevée qu'en Flandre, tant en ce qui concerne les adultes en emploi que l'ensemble des adultes. Les résultats de l'enquête CVTS indiquent par contre une chance de participation des travailleurs bien supérieure en Flandre. En effet, la part des entreprises formatrices est semblable en Flandre et en Wallonie mais les efforts de formation des entreprises flamandes (exprimés en nombre d'heures de formation et en termes budgétaires) s'avèrent être plus importants. Le travail d'analyse statistique permet également de souligner l'importance de plusieurs déterminants de l'accès à la formation et souligne de ce point de vue les inégalités d'accès selon des variables individuelles (sexe, niveau d'études, âge) mais aussi structurelles (taille et secteur de l'entreprise).

Ces évolutions des pratiques de participation des



adultes à une formation ont été mises en perspective avec les transformations socio-économiques mais surtout avec les politiques et les évolutions socio-institutionnelles qui ont affecté la formation professionnelle continue.

Cette mise en relation est également opérée dans la plupart des publications sur le sujet. La montée du chômage et de sa sélectivité vis-à-vis de certaines catégories (jeunes, femmes, peu qualifiés), le repérage d'un chômage de longue durée de nature plus structurelle sont évidemment une des premières causes évoquées pour expliquer la croissance de la formation continue dans la mesure où des politiques d'insertion professionnelle se sont largement basées sur des actions de formation et de qualification des demandeurs d'emploi. En outre, le passage de l'économie d'une logique "fordiste" à une logique "post-fordiste" est aussi largement mobilisé pour expliquer l'importance accrue de la formation professionnelle continue des travailleurs. Dans une économie où la concurrence devient plus globale, et davantage centrée sur les caractéristiques "hors prix" de la production (innovation, qualité, services au client), de nouveaux modèles techniques et organisationnels se développent au sein des entreprises. La nécessité de faire évoluer sans cesse les compétences pour faire face à ces changements devient ainsi cruciale et ce d'autant plus en raison du vieillissement de la population active.

Ces déterminants structurels de la croissance de la formation continue, liés aux évolutions économiques et techniques, ne peuvent être mis en doute. Néanmoins, les orientations nouvelles des politiques de formation doivent aussi être mobilisées pour comprendre la croissance des pratiques de formation professionnelle continue mais aussi et surtout l'importance que la formation prend dans le discours social.

Nous avons à cet égard mis en évidence l'apparition d'une nouvelle conception – qualifiée de libérale sociale – des politiques de formation qui tend d'une part à relativiser les fonctions traditionnelles de la formation des adultes (seconde chance ou éducation permanente) pour en faire une des dimensions clés de la politique de formation d'adultes. D'autre part, elle fait de la formation un des axes majeurs des politiques d'emploi : pour lutter contre le chômage mais aussi pour muscler les capacités compétitives de l'économie, il s'agit d'une part de favoriser une mobilisation permanente des travailleurs actifs ou inactifs qui doivent prendre en main leur employabilité et d'autre part d'assouplir une offre de formation de plus en plus flexible et ouverte tout au long de la vie. Autrement dit, la formation devient une dimension clé de l'action politique à l'égard du marché du travail. Alors que dans une orientation purement "libérale" ou, à l'opposé, sociale-démocrate, la formation est beaucoup moins importante en tant qu'instrument d'action publique.

Une réelle politique de la formation centrée sur la formation professionnelle continue est donc en train de se développer alors qu'auparavant la politique de formation des adultes était davantage orientée vers une perspective citoyenne (éducation permanente) ou une perspective sociale de remédiation aux inégalités face à l'éducation.

Cette conception politique est particulièrement claire au niveau européen et permet sans doute de mieux comprendre pourquoi, en Belgique francophone comme dans d'autres contextes, une large activité de construction d'un champ de la formation apparaît. Ce domaine tend en effet à se constituer en un espace de plus en plus unifié d'activité sous l'action conjointe de diverses actions d'origine étatique (qu'il s'agisse d'initiatives provenant des instances européennes, de l'Etat fédéral, des régions ou de la Communauté) mais aussi des acteurs collectifs de la société civile (partenaires sociaux, acteurs du monde de la formation ou de l'éducation). Autrement dit, ce domaine est de plus en plus régulé, ce qui contribue à l'unifier.

Plusieurs indices de cette tendance ont été mis en évidence en Belgique francophone:

- La construction de *règles communes* aux différentes institutions organisant des formations pour demandeurs d'emploi qui inscrivent celles-ci dans une division du travail entre associations (principalement chargées de la préformation) et opérateurs publics de formation (formation qualifiante). Ces règles se donnent à voir au travers des procédures *d'agrément* des institutions de formation qui conduisent à développer la spécialisation et le partenariat dans le champ. Le développement de règles communes de validation des compétences, acceptées par les divers opérateurs de formation, devient aujourd'hui la condition d'une régulation efficace de ce champ.

- Le développement de *sources conjointes de financement* de l'offre de formation d'une part, via le Fonds Social Européen et les cofinancements publics qui doivent l'accompagner, et de la demande des entreprises d'autre part, via la mise en route du "chèqe formation" en Wallonie.

- La promotion *d'instances de régulation décentralisées et partenariales*. On voit ainsi se développer des instances de concertation regroupant partenaires sociaux, représentants des opérateurs de l'enseignement ou de la formation et représentants des autorités publiques. Ces instances se développent de longue date à plusieurs niveaux : celui de la Belgique francophone (CCPQ, comités de suivi du FSE,...) mais surtout au niveau "sub-régional" au travers des Comités subrégionaux de l'emploi et de la formation, sans compter diverses instances paritaires de formation créés dans la foulée des accords interprofessionnels ou sectoriels passés sur la formation et l'insertion des groupes à risques depuis 1988. Elles jouent un rôle dans la coordination des



offres, dans l'information sur les besoins à rencontrer, sur l'adéquation entre offre et demande de formation. Cependant, la concertation entre ces acteurs organisés de la société civile s'inscrit dans les orientations, les règles et les modes de financement définis par les autorités politiques de tutelle (région, communauté française) et les instances européennes (via la définition des axes du FSE, la définition concertée avec les autorités politiques des Etats membres des "programmes opérationnels" qui en dérivent, etc.). On peut donc parler ici de *décentralisation organisée* et promue par les autorités centrales.

- Enfin, plusieurs *formes de concurrence* sont construites entre les opérateurs publics ou privés de cet espace unifié de formation. D'une part, une concurrence se joue pour l'obtention de conventionnement avec les autorités publiques octroyant agrément et financement (pour s'inscrire par exemple dans le parcours d'insertion); une autre est induite par rapport à la demande de formation émanant des entreprises (soutenue à l'avenir par les chèques formations de la Région Wallonne).

Si les fonctions classiques de la formation des adultes (éducation permanente, enseignement de la seconde chance...) ne disparaissent pas, elles nous semblent largement dominées aujourd'hui par la promotion d'une logique plus générique de formation professionnelle continue, qui se décline en plusieurs sous-objectifs (recyclage ou actualisation permanente des savoirs et compétences des travailleurs, reconversion professionnelle des travailleurs

privés d'emploi, préformation ou formation qualifiante de demandeurs d'emploi sans qualification, etc.). Ces différents objectifs participent plus largement d'une nouvelle fonction assignée à la formation professionnelle comme instrument d'une politique active d'emploi : celle de promouvoir un nouveau fonctionnement des marchés du travail où les actifs (travailleurs ou demandeurs d'emploi) assument pour partie la responsabilité de leur "employabilité"²².

La toile de fond de l'unification du champ est une vision normative du marché où l'individu doit prendre en charge une démarche active de construction et d'entretien de sa qualification. Cette vision est largement développée au travers du discours européen et de concepts comme celui de "lifelong learning". Les conceptions politiques de la formation des adultes en général sont donc en train d'évoluer : on passe progressivement d'une logique de démocratisation de la participation à un bien collectif symbolisé dans les années 1960-70 par la notion "d'éducation permanente" (la formation doit devenir un droit ouvert au plus grand nombre) à une logique politique incitant voire contraignant les individus à prendre en charge leur qualification et leur employabilité : dans le "lifelong learning", la formation devient une condition de participation à la "population active" qui dans ses versions les plus extrêmes prend la forme du "workfare" (par exemple, sous forme de menace d'exclusion du bénéfice des allocations de chômage pour refus de participation à une formation). □

¹ La présente synthèse est basée sur plusieurs sources. Tout d'abord, un travail de recherche réalisé dans le cadre du groupe "Avenir" de l'UCL par Bernard Conter, Frédéric Urger et Christian Maroy (dir) "Vers un état des lieux de la formation professionnelle des adultes". Par ailleurs, elle se fonde aussi sur plusieurs travaux antérieurs menés par Christian Maroy, Bernard Fusulier ou Bernard Conter dans le cadre de l'Unité de Sociologie et à présent du GIRSEF : principalement *Moder-nisation des entreprises et formation des salariés*, C Maroy et B. Fusulier, SSTC, 1994 ; "Insertion professionnelle: suffit-il de former?" B. Conter, C. Hecq, O. Plasman in *Wallonie*, juillet 1998. Le lecteur trouvera aussi dans Maroy et Conter (1999) une présentation des conclusions normatives et des recommandations qui dérivent de la présente analyse. Ces recommandations ont été formulées dans le cadre du thème « Education et Formation » du groupe « Avenir » de l'UCL.

² Une définition proche est celle de N. Terrot (1983) : l'adulte "se définit comme celui qui ayant abandonné l'école à un quelconque stade de l'enseignement initial reprend un jour des activités éducatives quels qu'en soient la finalité et le contenu".

³ Un opérateur de formation est un organisme, une association qui offre des cours, des stages de formation à un public d'adultes. Cette notion permet de réunir l'enseignement (de promotion sociale ou l'enseignement à distance), la formation professionnelle au sens plus strict (FOREm, IBFFP, IFPME, ...) et le secteur associatif.

⁴ L'exploitation de cette source ne sera pas reprise dans le présent cahier de recherche (voir le rapport original de Conter et Maroy, 1998)

⁵ Le principe de base de cette enquête est d'interroger tous les ans au printemps un échantillon de ménages dans chaque état membre. En Belgique, 35.000 ménages sont concernés ce qui donne un taux de sondage moyen de 1/115 environ. En ce qui concerne la précision de l'enquête, la note méthodologique de l'INS nous indique que classiquement les intervalles de confiance sont donnés à 95% de probabilité et procure l'exemple d'une proportion estimée de 3,4% dont les bornes de l'intervalle de confiance sont [3,06% ; 3,74%] pour un effectif estimé de 32.000 individus dans la Région Bruxelloise. Bien que coordonnées par Eurostat (on recommande par exemple d'utiliser les classifications NACE pour les secteurs économiques et CITP-88 pour les professions), les enquêtes sur les forces de travail sont réalisées sous la responsabilité des instituts nationaux de statistique: choix des échantillons, préparation des questionnaires, des entretiens avec les ménages, de la trans-



mission des résultats à Eurostat. La population de référence est la population des personnes âgées de 15 ans et plus (c'est-à-dire en âge de travailler). Les "forces de travail" sont les personnes actives et les chômeurs. Les autres étant les "inactifs" (étudiants, pensionnés, ...).

⁶ En fait, l'objet principal des EFT n'est pas la connaissance des pratiques de formation professionnelle. Il est de ventiler la population en âge de travailler (les plus de 15 ans) en trois catégories exhaustives et distinctes (les personnes occupées, les chômeurs et les personnes inactives) et de fournir des données descriptives et explicatives sur chacune de ces catégories. La formation n'est donc qu'une des caractéristiques observées parmi la population.

⁷ Pour la répartition secteur et taille des entreprises participant à l'enquête CVTS en Belgique, voir De Brier et Meuleman (1996b).

⁸ Pour la région Bruxelloise, par exemple, on rapportera le nombre d'entreprises formatrices bruxelloises (0,137*12382) à l'ensemble des entreprises de la région (0,10*26841 entreprises de Belgique), soit 63,1% d'entreprises formatrices.

⁹ Seul le Danemark fait exception: la tendance y est plutôt légèrement à la baisse (de 37% dans les PME de 10 à 49 salariés à 28% dans les grandes entreprises de plus de 1000 personnes).

¹⁰ Les comparaisons reposent sur la nomenclature NACE (Nomenclature Générale des Activités Economiques).

¹¹ Néanmoins, de Brier et Meuleman (1996b) insistent sur le fait qu'avec les définitions utilisées, on ne recueille que des informations sur les activités formelles de formation et pas sur les activités informelles plus difficiles à cerner dans une enquête.

¹² Elle se calcule en rapportant le nombre d'heures de formation dispensées aux participants d'une catégorie au nombre de travailleurs de cette catégorie.

¹³ Soulignons cependant les exceptions des industries manufacturières et de la construction pour lesquelles ce sont les ouvriers et les employés qui bénéficient le plus des formations.

¹⁴ IBFFP, Rapport d'activité 1997, à paraître.

¹⁵ C'est-à-dire qui offrent des qualifications suffisantes pour la pratique d'une profession, d'un métier comme le sont les formations secondaires et tertiaires du FOREM.

¹⁶ Une récolte centralisée d'informations standardisées parmi les opérateurs de formation s'imposerait donc pour réaliser ce type de comparaison.

¹⁷ Ainsi, les 15 Etats membres sont invités à porter le taux de formation des chômeurs à 20 % dans un délai de 5 ans. D'autre part, afin d'infléchir l'évolution du chômage des jeunes et du chômage de longue durée, il est demandé aux Etats-membres d'offrir un nouveau départ à tout jeune avant qu'il n'atteigne six mois de chômage sous la forme de formation, de reconversion, d'expérience professionnelle ou de toute autre mesure visant son insertion professionnelle. Aux chômeurs de plus de 25 ans, il sera proposé avant qu'ils n'atteignent un an de chômage, un des moyens précités, ou plus généralement un accompagnement individuel d'orientation professionnelle.

¹⁸ Le mode de régulation peut être défini par les formes de coordination utilisées pour résoudre dans un domaine d'activités des problèmes de choix d'orientation, de coordination, d'affectation des moyens, d'évaluation de la qualité des produits, etc. Le mode de régulation porte donc sur le fonctionnement d'une organisation ou d'un système d'activités (système entendu au sens large d'un ensemble interdépendant, où le "tout est plus que la somme des parties"). Comment ce fonctionnement est-il coordonné ? Comment sont résolus les problèmes d'interdépendance, comment la "division du travail" est-elle définie, comment divers choix de moyens sont-ils effectués ? Le mode de régulation renvoie au mode de solution proposé pour résoudre les problèmes de fonctionnement d'un système d'activités et pour assurer une relative efficacité à ce système. Il renvoie à des problèmes de nature organisationnelle ou économique mais, *ipso facto*, il engage des choix de nature institutionnelle au sens où une normativité, une distribution du pouvoir est impliqué par ces choix.

¹⁹ Nous nous appuyons ici sur des documents de travail réalisés par Bernard Conter et C. Maroy, "Contexte institutionnel et évolution de la régulation de la formation professionnelle en Belgique francophone", chapitre d'un rapport d'évaluation pour le Fonds social européen "Evaluation intermédiaire de l'objectif 4".

²⁰ Nombre de centres de formation sectoriels à fonctionnement "paritaire", sont apparus au cours des dernières années grâce aux accords interprofessionnels: notamment dans le secteurs des arts graphiques, du métal, des employés, du textile etc. (voir Verly, 1992)

²¹ Notamment dans le programme européen Léonardo da Vinci.

²² L'employabilité est une notion dont le sens évolue (voir Gazier, 1990) ; l'acception de plus en plus dominante a été forgée dans les 60/70 aux Etats-Unis et au Canada : en ce sens, "elle désigne l'attractivité d'un individu, aux yeux des employeurs, appréciée par les résultats synthétiques de tests combinant l'évaluation d'aptitudes et celles de comportements, et privilégiant l'intégrabilité professionnelle" (Gazier, 1990, p.579). L'employabilité désigne donc l'aptitude à travailler d'un individu, en fonction des exigences du marché, et sera dès lors mesurées à partir des facteurs les plus divers "d'intégrabilité professionnelle" : motivation apparente, niveau d'étude, qualification professionnelle, caractéristiques physiques, habitudes vestimentaires, détention d'un permis de conduire, expériences antérieures, etc. Les actions de formation visent alors à remédier aux déficits perçus, particulièrement parmi les individus et groupes sociaux les plus défavorisés.

